



Etude relative au CDI Intérimaire

Rapport final



En partenariat avec





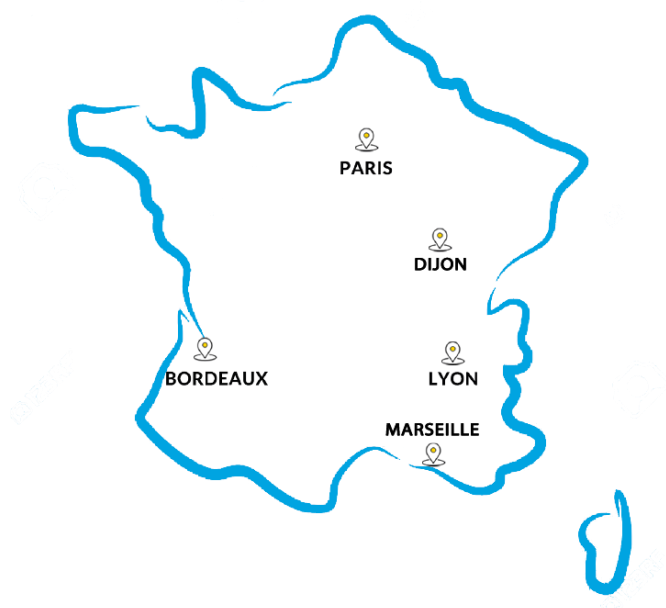
Votre correspondant sur cette mission

Grégoire LECLERC

Tél. : 06 29 43 17 17

e-mail : gregoire.leclerc@amnyos.com

Equipe mobilisée : Grégoire LECLERC, Dolma ALENSON-FOUCHER, Marion GOFFART, Baptiste MARTIN, Elodie RUBAUD-IMBERT (AMNYOS), Christine ELIE (LVDC).



Nos bureaux

	PARIS - Siège social 11, avenue Philippe Auguste 75011 PARIS
	LYON 17 rue Etienne Dolet 69003 LYON
	MARSEILLE 47 boulevard Velten 13004 MARSEILLE
	BORDEAUX 18 passage Bozelle 33110 LE BOUSCAT
	Tél : 01 43 13 26 66 Fax : 01 43 13 26 65



Sommaire

Introduction	4
Rappel des objectifs de l'étude	4
Méthodologie	4
1. Un modèle d'usage qui se consolide, tout en connaissant certaines évolutions	7
1.1 Un déploiement régulier, dans un contexte où les postures des enseignes restent sensiblement différenciées	7
1.2 Des contextes de mobilisation du CDII qui tendent à se diversifier, tout en restant organisés autour d'une logique de ciblage	9
1.2.1 L'initiative des CDII reste majoritairement à la main des enseignes, mais la place des entreprises clientes se confirme de plus en plus	9
1.2.2 Les pratiques de sourcing et de recrutement évoluent partiellement, tout en restant marquées par une logique de ciblage et de sécurisation	11
1.2.3 Le choix des salariés reste principalement déterminé par les aspirations de stabilité professionnelle et personnelle	16
1.3 Les parcours pendant le CDI Intérimaire attestent de la consolidation du dispositif	20
1.3.1 Une intensité d'emploi toujours élevée dans la grande majorité des cas	20
1.3.2 Un modèle mono-entreprise et mono-métier qui reste prégnant, mais qui s'effrite avec le temps	22
1.3.3 Un revenu globalement en diminution mais plus régulier	23
2. L'évolution des relations entre acteurs et des pratiques RH se poursuit, tout en restant encore diversement structurée	25
2.1 Les relations entre agences, salariés et entreprises utilisatrices sont impactées par le CDII	25
2.1.1 Une relation de confiance qui se poursuit ou se renforce entre les parties prenantes de l'emploi en CDII	25
2.1.2 Des situations de tension peu fréquentes mais complexes à traiter, révélatrices d'une appropriation encore imparfaite des évolutions liées au dispositif	27
2.2 Les pratiques de suivi des parcours et carrières restent partiellement investies	29
2.2.1 Les pratiques de suivi des parcours en CDII se structurent progressivement mais restent inégalement investies	29
2.2.2 La place de la formation dans les parcours en CDII demeure ambivalente	32
2.3 Des implications importantes pour les agences	34
3. Le CDII a souvent des effets professionnels et personnels positifs et porteurs de satisfaction, avec certaines limites	37
3.1 Des retombées positives sur les projets personnels	37
3.2 Une dimension de tremplin vers une embauche en CDI hors intérim qui se confirme	39
3.3 Un bon niveau de satisfaction sur le dispositif pour la majorité de ses bénéficiaires, avec certaines limites	41
4. Conclusions	44
5. Annexe 1 – Résultats détaillés de l'enquête téléphonique	46

Introduction

Rappel des objectifs de l'étude

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement a confié au cabinet AMNYOS la réalisation d'une étude sur le CDI Intérimaire, actualisant et prolongeant une 1^{ère} étude nationale réalisée au 2nd semestre 2017 (pour l'essentiel), dans un contexte de déploiement encore récent (et différencié selon les enseignes) du CDII, et qui avait porté sur les points suivants :

- 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.

Cette nouvelle étude a visé principalement à **identifier et analyser les évolutions, avec près de 2 ans de recul supplémentaires** :

- **Dans les profils des salariés intérimaires et les logiques d'usage** / les contextes de mobilisation du CDII, ainsi que dans les **facteurs amenant à la rupture des CDII** ;
- Dans les **pratiques de gestion et d'accompagnement des parcours** des salariés en CDII ;
- Dans les **implications de ces pratiques sur les besoins en compétences et ressources** au niveau des agences d'emploi.

Méthodologie

L'étude s'est déroulée entre juin et décembre 2019, en combinant des investigations quantitatives et qualitatives.

Volet quantitatif

Une enquête téléphonique a été réalisée en août et septembre 2019 par l'opérateur spécialisé LVDC auprès de **1500 salariés intérimaires concernés par le CDII**, avec différentes finalités ayant conduit à identifier **3 sous-populations distinctes** :

- Approche statique, visant à analyser les évolutions relatives aux profils des intérimaires signant un CDII, aux logiques d'usage du CDII et aux caractéristiques des emplois entre ce qui a été observé en septembre 2017 sur une population dont la grande majorité avait signé leur CDII entre mi-2015 et mi-2017, et ce qui peut être observé aujourd'hui sur une population présentant un recul comparable.
 - ➔ **1^{ère} sous-population : 500 salariés intérimaires ayant signé un CDII (toujours en cours) entre juin 2017 et fin mars 2019** (pour conserver un recul minimal), désignés ci-après par les personnes en CDII depuis moins de 2 ans (au moment de l'enquête).
- Approche dynamique, visant à apprécier les évolutions des caractéristiques d'emploi et des parcours des intérimaires en CDII sur le temps long, en comparant les constats réalisés en septembre 2017 et ceux pouvant être faits près de 2 ans plus tard pour la même population.

➔ **2^{ème} sous-population : 500 salariés intérimaires ayant signé un CDI avant juin 2017**, donc se trouvant en CDI depuis plus de 2 ans (au moment de l'enquête).

- Analyse des facteurs de rupture de CDI et des profils des salariés concernés, par comparaison avec ce qui a été observé en septembre 2017 pour la sous-population des personnes avec un CDI terminé (qui pour leur grande majorité avait signé leur CDI entre mi-2015 et mi-2017).

➔ **3^{ème} sous-population : 500 salariés intérimaires ayant signé un CDI, rompu depuis**, entre juin 2017 et fin mars 2019.

L'échantillon a été constitué à partir d'une base de contacts fournis par 4 enseignes, dont les 3 majors. La représentativité de l'échantillon interrogé au regard de cette base de départ a été assurée pour les caractéristiques de sexe et d'âge. Les principales caractéristiques de la population enquêtée sont présentées ci-dessous :

		CDI anciens (plus de 2 ans)	CDI récents (moins de 2 ans)	CDI terminés
Sexe	H	72%	71%	78%
	F	28%	29%	22%
Âge	18-30 ans	26%	45%	43%
	31-39 ans	33%	27%	29%
	Plus de 40 ans	41%	29%	29%
Niveau d'études (déclaratif)	Niveau 4	30%	31%	30%
	Niveau 5	42%	35%	36%
	Infra 5	12%	10%	9%
Niveau de qualification (déclaratif)	Ouvrier non qualifié	14%	16%	11%
	Ouvrier qualifié	57%	52%	51%
	Employé	21%	21%	22%
	Agent de maîtrise – technicien	8%	8%	11%
	Cadre ou ingénieur	1%	1%	3%
Secteur d'activité principal (déclaratif)	Industrie	61%	63%	55%
	BTP	17%	9%	12%
	Transport	8%	10%	13%
	Autres services tertiaires	13%	17%	16%
Total		100%	100%	100%
		500	500	500

Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDI (1 500) - 2019

Il convient de souligner que le dimensionnement de l'échantillon, globalement (1500 répondants), et au regard du nombre de CDI signés depuis l'origine du dispositif (environ 76000 cf. infra), permet d'obtenir des résultats robustes et statistiquement significatifs (marge d'erreur¹ comprise entre 2% et 3%).

¹ La marge d'erreur s'interprète ainsi : si par exemple 42% des répondants formulent une réponse donnée à une question, une marge de 3% signifie que cette réponse aurait regroupé entre 39% et 45% de la population totale.

Eléments de comparaison par rapport à la 1^{ère} étude et/ou la population intérimaire dans son ensemble :

- Une structure d'âge proche de la 1^{ère} enquête, mais une **population en CDI plus âgée que l'ensemble de la population intérimaire** :

	Population intérim	2 ans et moins	2 ans et plus	CDI signé puis quitté
Moins de 25 ans	35%	21%	5%	10%
25-34 ans	28%	38%	38%	47%
35-44 ans	18%	21%	28%	25%
45-54 ans	13%	16%	21%	14%
55 ans et plus	6%	4%	8%	4%

- Des femmes un peu plus représentées parmi les bénéficiaires de CDI que lors de la 1^{ère} enquête (26% des répondants en 2019 contre 22% en 2017) **mais toujours moins que la part des femmes parmi l'ensemble de la population intérimaire** (34%).
- Un niveau d'études** (tel que déclaré par les répondants) toujours **majoritairement compris entre le niveau IV et V** (68% au global contre 71% pour la première étude sur le CDI).
- La majorité des répondants se déclarent **ouvriers qualifiés (53%) et employés (21%)**. Par rapport à la première enquête, la part (déclarative) des ouvriers qualifiés a augmenté (52% contre 42% pour la première enquête sur le CDI) tandis que la part d'ouvriers non qualifiés a diminué (14% contre 25%).

Volet qualitatif

Ce volet des investigations a permis d'approfondir les constats issus de l'enquête quantitative par une série d'entretiens individuels semi-directifs (téléphoniques) auprès d'un échantillon d'interlocuteurs couvrant les différentes parties prenantes de la mise en œuvre du CDI.

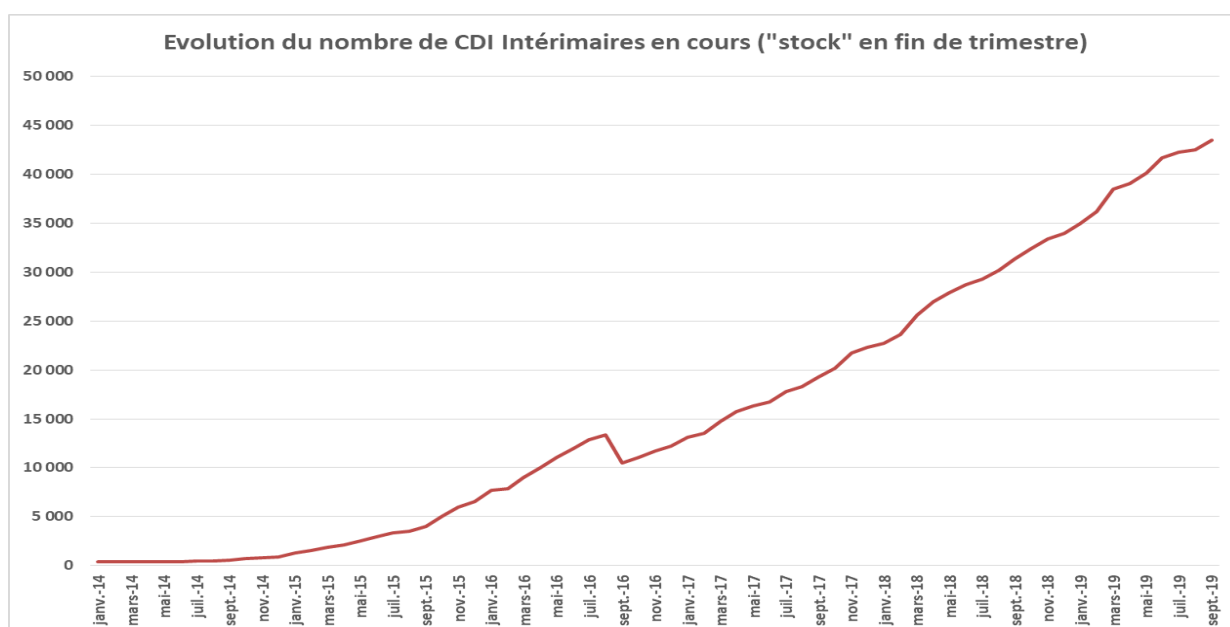
- 18 entretiens avec des représentants d'ETT, couvrant une diversité d'enseignes :**
 - 7 entretiens avec des personnes ressources / référentes sur le CDI au sein de 7 enseignes (sièges ou responsables régionaux).
 - 11 entretiens avec des permanents d'agences d'emploi de 4 enseignes différentes, couvrant une diversité, de territoires et de contextes (dont 2 entretiens avec des responsables d'agences in house / implants).
- 15 entretiens ciblés avec des salariés intérimaires en CDI**, permettant de réaliser des focus sur des situations d'intérêt, difficiles à objectiver par analyse quantitative, auprès de personnes repérées via l'enquête téléphonique :
 - L'accès à la formation pendant le CDI (8 entretiens avec des salariés en CDI ayant bénéficié de formations pendant leur CDI et estimant que cela n'aurait pas été le cas hors CDI).
 - Les cas de signature de CDI Intérimaire par des personnes n'ayant pas d'expérience de l'intérim précédemment (7 entretiens).

1. Un modèle d'usage qui se consolide, tout en connaissant certaines évolutions

1.1 Un déploiement régulier, dans un contexte où les postures des enseignes restent sensiblement différenciées

Une montée en charge qui se poursuit de façon régulière

Les données statistiques de la DARES attestent d'une **poursuite de la progression du nombre de CDII actifs, avec un rythme de développement très linéaire au cours des 3 dernières années**. On comptait ainsi près de **43 482 CDII actifs à fin septembre 2019**.



Données trimestrielles brutes

Source : DARES, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

En flux cumulés depuis l'origine du dispositif, selon les données Prism'emploi, on comptait plus de 76 000 CDI Intérimaire signés à fin octobre 2019 (indépendamment du devenir de ces contrats depuis). L'écart entre le nombre de contrats actifs (stock) et le nombre de contrats signés depuis le démarrage du dispositif (flux) correspond aux ruptures de CDII (turnover).

→ Situation immédiatement postérieure aux ruptures de CDII

63%

des ruptures de CDII
sont suivies d'une
embauche en CDI hors
intérim
(généralement par l'EU)

18%

des ruptures de CDII
sont suivies d'un retour
au travail temporaire
classique

Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDII dont le contrat a été rompu (500)

Des approches encore relativement différenciées selon les enseignes

Dans un contexte de développement encore récent du dispositif à ce moment-là, la 1^{ère} étude avait mis en évidence des approches du dispositif très contrastées selon les enseignes, allant d'un fort volontarisme à des postures plus attentistes voire sceptiques.

Les travaux conduits pour cette 2^{nde} étude témoignent globalement d'une appropriation nettement supérieure du dispositif du CDII, dont les implications et mécanismes paraissent maintenant connus et maîtrisés, voire rodés, au sein des enseignes (que ce soit au niveau des sièges ou des agences d'emploi).

Les propos renvoyant à des dimensions de doutes ou d'inconnues, ont ainsi tendance à s'estomper, même pour des interlocuteurs qui déclarent avoir été au départ plutôt « frileux » ou même réticents sur le dispositif.

Pour autant, des différences d'approche restent perceptibles selon les enseignes :

- Avec des enseignes portant clairement une **ambition et une stratégie de développement du dispositif** (fixation et suivi d'objectifs précis aux agences d'emploi, structuration de fonctions de pilotage et d'animation du déploiement ainsi que d'appui au réseau, développement d'outils métier ou SI dédiés, etc.).
- Mais aussi d'autres enseignes qui s'inscrivent toujours dans une **logique plutôt attentiste et essentiellement en réaction** à des entreprises clientes en demande de CDII (tout en s'attachant à garder leur liberté d'appréciation de ces demandes). Ce faible volontarisme est toujours lié aux **préoccupations de maîtrise du risque économique** pour l'enseigne, et aux conditions à réunir pour s'en prémunir (pratiques de suivi resserrées et consommatrices de ressources), qui ne rendent **pas souhaitable de rechercher un développement volontariste du nombre de CDII** hors situations d'opportunité qui se présentent.
Des spécificités de positionnement sectoriel ou en termes de métiers peuvent aussi induire des postures de réserve. Ainsi, une enseigne évoque le fait que les métiers sur lesquels elle est positionnée (métiers de la comptabilité-paie-finance, technicien qualifiés, ingénieurs...), de qualification élevée, faisaient que les intérimaires étaient peu susceptibles de s'intéresser au CDII. Pour ces personnes se percevant comme très employables, la dimension de sécurisation du CDII ne suffit pas à convaincre d'accepter le contrat au regard des conditions de rémunération moins avantageuses dans leur cas.
- En situation intermédiaire, on peut trouver des enseignes dans une approche positive du CDII mais dont la surface économique, le potentiel d'entreprises clientes et de candidats ne permet pas un développement fort des volumes de CDII.

Parmi les enseignes dans le 1^{er} cas de figure, certaines confirment et poursuivent aujourd'hui un volontarisme déjà constaté il y a 2 ans. D'autres pouvaient à l'époque être plus prudentes et surtout en réponse à des demandes d'EU, et affirment aujourd'hui une volonté plus claire de développement endogène du dispositif (discours attestant d'objectifs de développement des CDII « choisis » plutôt que « subis »).

Ce « décalage de phase » contribue certainement à expliquer les différences de perception concernant la question de l'initiative des CDII (qui sera développée infra) : les enseignes les plus volontaristes au départ tendent aujourd'hui à mettre en avant une part croissante des

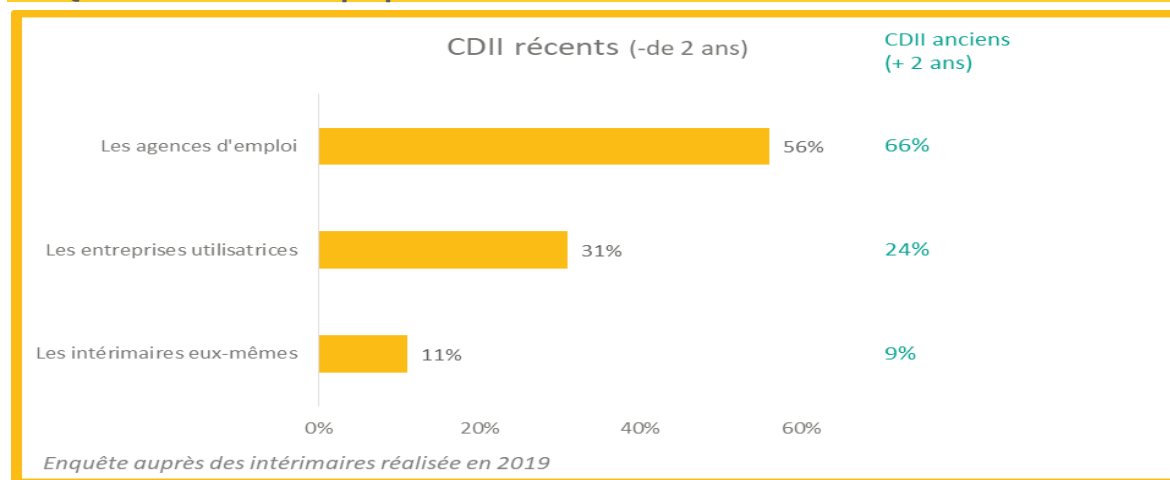
entreprises clientes dans l'initiative des CDII ; inversement, celles qui portent depuis plus récemment des objectifs propres de développement estiment que cette part des EU se réduit au bénéfice des cas de recrutement à leur propre initiative. Les résultats de l'enquête attestant effectivement de cette part croissante des EU dans l'initiative des CDII (cf. infra) s'expliquent alors par le poids statistique des enseignes relevant du 1^{er} cas dans les CDII signés.

1.2 Des contextes de mobilisation du CDII qui tendent à se diversifier, tout en restant organisés autour d'une logique de ciblage

1.2.1 L'initiative des CDII reste majoritairement à la main des enseignes, mais la place des entreprises clientes se confirme de plus en plus

L'enquête auprès des salariés intérimaires ayant signé un CDII met en évidence que **les agences d'emploi demeurent le 1^{er} foyer d'initiative des CDII**, pour les 3 sous-populations concernées (de 56% à 66% selon les cas), **devant les entreprises utilisatrices qui occupent cependant une place significative en la matière** (entre 24% et 31%), **surtout pour les CDII les plus récents** (avec un basculement net entre les agences d'emploi et les EU pour les 2 sous-populations de plus ou moins 2 ans d'ancienneté en CDII).

→ Qui a eu l'initiative de proposer le CDII ?



Ces résultats confirment les **tendances déjà à l'œuvre lors de la 1^{ère} enquête**, rappelées ci-dessous.

Rappels 1^{ère} enquête (2017)

Q8. Qui a eu l'initiative de proposer le CDII ?

	CDII en cours plus d'un an	CDII en cours moins d'un an	CDII terminés
Vous-même	7%	12%	10%
Votre agence d'intérim / d'emploi	75%	58%	62%
L'entreprise dans laquelle vous faisiez une mission	17%	29%	26%
Autre	0%	0%	1%
Ne sait pas	1%	0%	1%

L'enquête corrobore ainsi une perception évoquée lors de la plupart des entretiens réalisés avec les enseignes et agences, qui évoquent **l'accroissement tendanciel des cas de demandes de CDI émanant des EU**. Cet accroissement atteste d'une appropriation de plus en plus forte du dispositif et de ses avantages pour les entreprises, ces demandes s'inscrivant en général dans l'objectif de **pouvoir s'attacher ou conserver un salarié intérimaire** (souvent déjà connu et donnant satisfaction) **plus longtemps que dans le cadre du CTT classique**, via l'allongement possible des missions jusqu'à 36 mois et l'absence de délai de carence.

Certaines agences notent au contraire que les demandes d'EU sont plutôt moins fréquentes qu'avant. Comme évoqué supra, ce **distinguo s'analyse par les évolutions de posture de certaines enseignes** : plutôt attentistes et en réaction à des demandes d'EU au démarrage (« CDI subis »), elles ont aujourd'hui fait le choix d'un développement plus proactif (« CDI choisis ») minorant mécaniquement la part des demandes de leurs entreprises clientes.

D'après les éléments recueillis en entretien, **ces cas d'initiative des EU ne sont généralement pas perçus négativement par les enseignes et agences**. Ils attestent en effet, par construction de la réalité d'un besoin au niveau de l'entreprise demandeuse et de la pertinence du profil d'intérimaire déjà mis en disposition par l'agence, et s'inscrivent donc dans les objectifs recherchés par l'enseigne pour le développement du CDI.

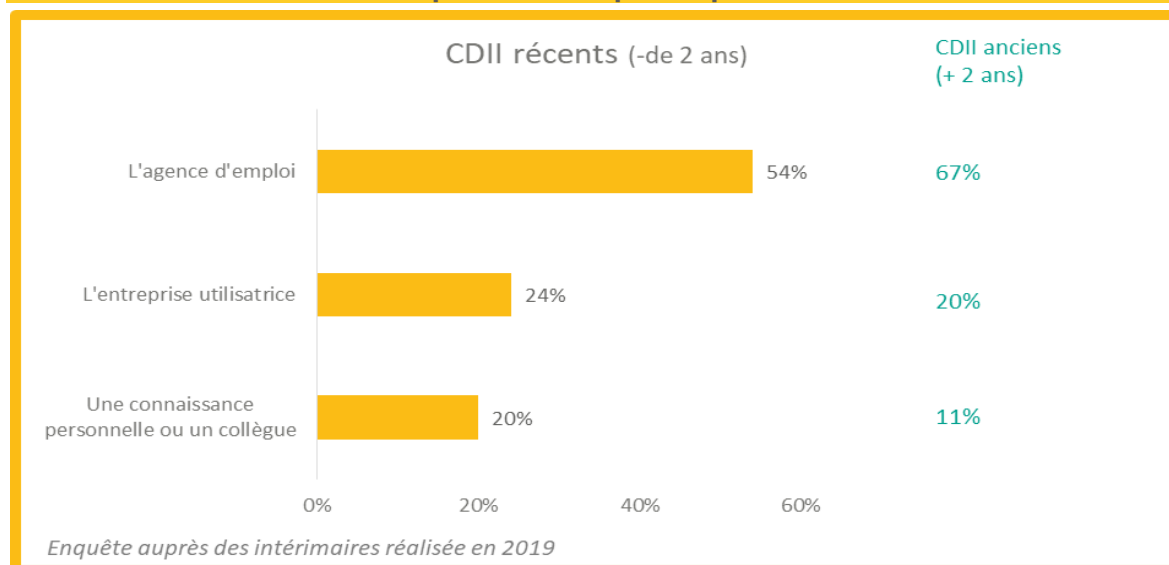
De plus, ces **demandes des EU sont systématiquement instruites et analysées par les agences et enseignes, qui s'assurent de la viabilité économique du passage en CDI** au regard de la capacité de l'EU à proposer et s'engager sur des volumes et durées de mission longues, et plus globalement du potentiel de délégation de l'intérimaire.

Certains propos, rares, ont pu cependant manifester des craintes d'un recours excessif ou abusif au CDI par certaines entreprises clientes : ces cas peuvent mettre les agences dans une situation inconfortable dans leur relation commerciale avec l'entreprise cliente demandeuse, les agences pouvant parfois avoir le sentiment de se voir « forcer la main », et le salarié intérimaire également (l'acceptation du CDI étant indispensable pour rester dans l'entreprise).

Par ailleurs, **les intérimaires ne sont d'eux-mêmes demandeurs du CDI que dans un nombre limité de situations** (autour de 10%), niveau relativement stable au fil du temps. Ce constat est certainement lié au fait que **les agences ne mettent pas en place des modalités d'information sur le dispositif qui toucheraient une cible très large d'intérimaires, mais plutôt des approches ciblées** auprès des personnes susceptibles de répondre aux critères de ciblage définis (qui seront évoqués ci-dessous). Ces approches d'information peuvent d'ailleurs ne produire des résultats que de façon différée (l'intérimaire informé sur le CDI peut ne pas être intéressé dans un 1^{er} temps, et revenir vers l'agence seulement lorsque sa situation – professionnelle ou personnelle – évolue et rend le dispositif pertinent pour lui).

De fait, l'enquête a confirmé que les **agences restent très majoritairement le canal principal par lequel les intérimaires entendent parler du CDI pour la 1^{ère} fois** (6 répondants sur 10 en moyenne). Une évolution est cependant à noter pour les CDI de moins de 2 ans, avec une **place nettement plus importante des entreprises clientes et surtout des contacts personnels ou professionnels des intérimaires** (témoignant d'une appropriation croissante du dispositif dans la population intérimaire et du développement du « bouche à oreilles », aussi noté par les interlocuteurs rencontrés en agence).

→ Comment avez-vous entendu parler du CDI pour la première fois ?



1.2.2 Les pratiques de sourcing et de recrutement évoluent partiellement, tout en restant marquées par une logique de ciblage et de sécurisation

Les intérêts du CDI pour l'enseigne et l'agence d'emploi sont maintenant clairement identifiés et partagés :

- Le CDI est vu comme un **levier de fidélisation** d'intérimaires fiables, employables, constituant ainsi un **vivier de compétences stable** sur lequel l'agence peut structurer son activité.
- Il agit par ailleurs comme une **forme de « gage de qualité » auprès des entreprises clientes**, qui paraissent de plus en plus repérer ce dispositif comme une garantie de disposer d'intérimaires présentant les compétences et savoir-être nécessaires, qui plus est dans un cadre de délégation favorable (absence de délai de carence, durée de missions). Le CDI agit ainsi comme une sorte de « **service premium** » **utilisable comme un argument commercial auprès des entreprises clientes** pour conserver ou gagner des parts de marché

Dans ce cadre, et que la proposition de CDI soit à leur propre initiative ou en réponse à la demande d'entreprises clientes, les enseignes ont mis en place des **pratiques de ciblage et/ou de vérification** (selon les cas de figure en termes d'initiative) **de la pertinence du passage en CDI des salariés intérimaires pressentis, pour limiter le risque économique** auquel elles s'exposent par définition.

Ces pratiques reposent dans les différents réseaux sur un **principe de responsabilisation des agences d'emploi dans la détection des profils pertinents** parmi leurs publics intérimaires et **l'analyse de leur potentiel de délégation** en fonction des besoins locaux de recrutement.

Fait nouveau par rapport à la 1^{ère} étude, des pratiques de sourcing externes dédiées ont également été mises en place par certaines enseignes afin de détecter de nouveaux candidats dont les profils peuvent répondre aux besoins de leurs agences, et susceptibles d'être recrutés directement en CDI (parfois en couplant le recrutement d'un contrat de professionnalisation

permettant d'acquérir une qualification demandée). Ces actions de sourcing passent en l'occurrence par des **publications d'offres de recrutement en CDII**, mais aussi des **partenariats avec les prescripteurs potentiels** (acteurs de l'emploi ou de l'insertion, organismes de formation...).

En montrant la capacité de l'intérim à proposer une sécurisation durable des parcours professionnels, le CDII joue ainsi un rôle de **levier pour le renforcement de ces partenariats** auprès des prescripteurs et permet d'élargir les opportunités de sourcing de candidats.

Ce pré-recrutement, quel qu'en soit le canal (détection par l'agence dans ses fichiers d'intérimaires, demandes d'EU, ou sourcing externe), est suivi ensuite d'une **procédure de confirmation-validation au niveau du siège ou d'échelons interrégionaux** (s'agissant des plus grandes enseignes). Cette validation n'est pas uniquement formelle : outre la vérification des pièces administratives, diplômes ou certifications... présentés par le candidat, il s'agit surtout de **vérifier la pertinence économique du recrutement** et l'adéquation entre le profil du candidat et les besoins pressentis au niveau des entreprises (le plus souvent dans le cadre d'entretiens avec le candidat, en présentiel ou à distance).

En dehors des actions de sourcing externe, ce type de process de recrutement avait déjà été constaté au cours de la 1^{ère} étude. Pour autant, **les critères de ciblage des intérimaires appelés à passer en CDII ont évolué partiellement dans l'intervalle**.

Une spécificité en termes d'âge qui s'atténue fortement

Dans le cadre de la 1^{ère} étude, il avait été mis en évidence que la population en CDII était globalement davantage concentrée sur les 30-50 ans que l'ensemble de la population intérimaire, et moins sur les jeunes et les seniors. Une tendance au rééquilibrage vers une situation plus proche de celle de l'ensemble des intérimaires semblait cependant se faire jour pour les CDII plus récents (40% des personnes en CDII en cours de moins d'un an avaient moins de 30 ans).

Cette nouvelle étude confirme cette tendance : même si la population en CDII **reste globalement plus âgée que l'ensemble de la population intérimaire**, la **part des personnes de moins de 30 ans parmi les bénéficiaires de CDII continue à s'accroître (45% pour les CDII de moins de 2 ans vs 26% des CDII de plus de 2 ans)**. En restreignant aux **personnes de moins de 25 ans, l'évolution est encore plus forte** (5% des CDII de plus de 2 ans, 21% de ceux de moins de 2 ans). Pour ces jeunes, le CDII signé est très souvent le 1^{er} CDI de leur carrière (c'est aussi le cas, cependant, d'une part significative des tranches d'âge plus élevées).

→ Le CDII signé est-il le 1er CDI de votre carrière ?



Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDII (1 500)

Le critère d'antériorité commence à se relâcher partiellement, au moins pour certaines enseignes

La 1^{ère} étude avait montré que la **grande majorité des signataires de CDII étaient connus de longue date par leur agence d'emploi** : 74% des personnes avec un CDII en cours travaillaient avec l'agence depuis au moins un an lorsque le CDII a été envisagé (et même 78% des personnes avec un CDII en cours de plus d'un an à ce moment-là).

La nouvelle enquête met en évidence une tendance nette à la **diminution de cette antériorité de la relation entre le salarié et l'agence** : alors que les personnes en CDII de plus de 2 ans sont 83% à déclarer avoir travaillé avec leur agence pendant au moins un an avant le CDII, ils ne sont **plus que 60% pour les bénéficiaires de CDII de moins de 2 ans**.

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q10. Au moment où le CDII a été envisagé, depuis combien de temps faisiez-vous des missions d'intérim avec votre agence ?								
Pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	111	7%	12%	+++	3%	--	7%	
Moins d'un an	329	22%	27%	+++	13%	--	25%	++
Entre un et deux ans	456	30%	31%		30%		30%	
Entre deux et trois ans	179	12%	10%		15%	++	11%	
Plus de trois ans	412	27%	19%	--	38%	+++	25%	
Ne sait pas / Ne se souvient pas	13	1%	1%		1%		1%	

Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDII (1 500)

En cohérence avec le développement des demandes d'EU et des actions de sourcing externe, on voit même **apparaître une population de personnes qui n'avaient pas d'expérience de l'intérim avant d'être recrutées en CDII** (seulement 3% des personnes en CDII de plus de 2 ans, mais **12% des CDII de moins de 2 ans**). Il est à noter, pour les personnes déclarant être dans ce cas de figure, que l'initiative du CDII est presque autant issue de l'agence d'emploi (50%) que d'entreprises où la personne était en mission² ou postulait pour un poste (44%).

Les entretiens ciblés réalisés avec les salariés intérimaires dans ce cas de figure (7 personnes) mettent en évidence les constats transversaux suivants :

- Dans la majorité des cas, le CDII est un souhait de l'EU (même si parfois il est remonté via l'agence) qui souhaite garder plus longtemps des salariés qu'ils ont eu en CDD précédemment.
- Les salariés concernés estiment avoir eu un bon niveau d'information sur les implications du CDII, sauf dans un cas (aboutissant à une démission).
- Leurs motivations pour accepter le CDII tournent toutes autour de la stabilité, de la sécurité de l'emploi et de la réalisation de projets personnels (comme pour l'ensemble des bénéficiaires de CDII, cf. infra).

La plupart des agences témoignent également du fait de **s'autoriser beaucoup plus qu'avant à envisager des candidatures en CDII pour des personnes qu'elles ne connaissaient pas encore mais paraissent immédiatement présenter un profil intéressant par rapport à un besoin de l'agence**.

² La personne n'étant pas intérimaire précédemment, on peut imaginer que le terme de mission a ici été compris comme désignant toute forme d'emploi non pérenne dans laquelle le répondant a pu connaître une expérience dans cette entreprise : stage, CDD...

Bien évidemment, ces candidatures donnent lieu aux mêmes modalités d'analyse et de validation que décrites ci-dessus, comme n'importe quel autre recrutement en CDI. Une agence a également évoqué à ce titre une pratique tendant à « tester » la personne pendant quelques semaines ou mois en intérim classique avant de valider son passage en CDI.

Ces pratiques relativement nouvelles correspondent certainement, dans les agences, à un sentiment de meilleure maîtrise des incidences et des risques du CDI, entretenu par la solidité du modèle constaté au terme des premières années de mise en œuvre et autorisant à se tourner vers des profils un peu moins « bordés ». Il y a sans doute également une part de ces évolutions s'expliquant par un « épuisement » du potentiel de signatures de CDI dans le vivier d'intérimaires exploré en priorité jusque-là (d'autant plus, on le verra infra, que le CDI ne représente un intérêt que pour une partie de ce vivier).

Toutefois, d'autres agences évoquent encore comme un critère important de ciblage le fait de connaître depuis longtemps le salarié intérimaire à qui le CDI est proposé, dans une logique de sécurisation. On retrouve ici les mêmes agences que celles qui notent par ailleurs une diminution des demandes d'EU dans l'initiative des CDI, certainement pour les mêmes raisons (« décalage de phase » en termes de choix de développement proactif du CDI).

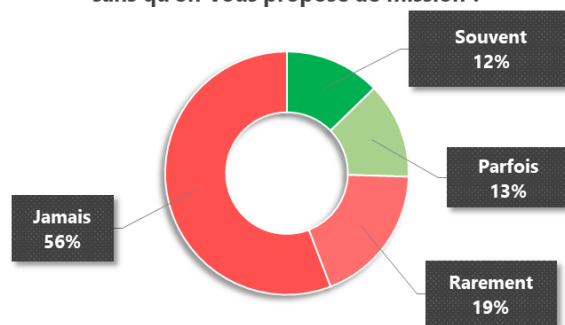
Les gages d'employabilité demeurent essentiels dans l'appréciation des candidatures pour les CDI

Si les critères d'âge et d'antériorité sont moins spécifiques aujourd'hui qu'ils ne l'étaient il y a 2 ans, les **pratiques de recrutement en CDI s'organisent en revanche toujours autour de critères attestant d'une forte employabilité de l'intérimaire.**

L'enquête confirme ainsi, comme c'était déjà le cas lors de la 1^{ère} étude, **que les bénéficiaires de CDI connaissent déjà une forte intensité d'emploi avant de signer leur CDI :**

- Ainsi, une très forte majorité (de 90% à 95% selon les sous-populations) déclarent qu'ils **travaillaient « tout le temps ou presque »** dans les 6 mois précédant leur CDI.
- De même, avant le CDI, une forte majorité de bénéficiaires déclaraient **n'avoir jamais ou rarement de périodes sans mission** (71%), et ce sans distinction notable selon l'ancienneté du CDI.

Q12. Avant de signer le CDI, vous arrivait-il de connaître des périodes où vous vouliez travailler sans qu'on vous propose de mission ?



Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDI (1500) hors personnes sans expérience de l'intérim précédemment

Ces résultats d'enquête convergent totalement avec les pratiques évoquées dans le cadre des entretiens qualitatifs qui mettent effectivement beaucoup en avant la **notion d'employabilité, définie de façon multifactorielle** :

- En termes de **parcours antérieur, de profils et de compétences des salariés...**
- ... appréciés au regard des **besoins identifiés parmi les entreprises clientes** de l'agence, et aux perspectives que ces besoins débouchent sur des missions longues et/ou fréquentes et/ou dans un nombre suffisant d'entreprises. Pour la validation du recrutement, 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 (le cas échéant en sollicitation des « engagements » plus ou moins formels des entreprises).
- Dans ce cadre, les **notions d'adaptabilité voire de polyvalence des intérimaires sont particulièrement importantes**, ce qui renvoie d'une part aux types de compétences et de qualifications détenues (plus ou moins transférables dans différents cadres d'emploi), mais aussi d'autre part à des aspects plus personnels de souplesse et flexibilité.
- Plus largement, une **attention très forte est donnée aux soft skills** de la personne pressentie pour le CDII : savoir-être, fiabilité, ponctualité, motivation...

L'importance des garanties d'employabilité pour le recrutement des CDII explique très directement que les **agences in house / implants paraissent en général plus réticents à envisager le CDII** (étant mono-clients, ils ont par définition un potentiel de délégation limité et la question du devenir des CDII en fin de mission, même très longue, se pose nécessairement et invite à construire une mobilité inter-agences au sein de l'enseigne).

Des pratiques de ciblage qui se traduisent directement dans la définition des 3 emplois du CDII

La définition des 3 emplois ou métiers inscrits dans le CDII est clairement perçue comme stratégique pour la réussite du parcours en CDII, appelant une attention importante dans le cadre du processus de recrutement et un souci de pédagogie auprès des intérimaires.

Pour autant, cette question ne semble pas poser de difficultés particulières et apparaît en fait comme le **corollaire logique du ciblage effectué par l'agence d'emploi** : la nature des emplois à inscrire au contrat est très directement déterminée par l'analyse du potentiel d'employabilité de l'intérimaire concerné sur le bassin d'emploi et par son parcours antérieur.

On retrouve également la préoccupation de conserver une souplesse suffisante pour garantir le potentiel de délégation de l'intérimaire en mission, notamment en intégrant dans l'un des 3 métiers un libellé relativement large et polyvalent.

Dans tous les cas, la définition des trois emplois se fait exclusivement à cadre constant, c'est-à-dire dans le périmètre de missions effectivement accessibles au salarié à l'instant t. Si évolution de métier il doit y avoir, elle se réalisera par avenant dans la suite du contrat, et non pas en s'intégrant dans cette définition des 3 métiers au moment du recrutement.

La détermination des trois emplois fait néanmoins parfois l'objet de contestations voire de refus de salariés intérimaires, qui pour certains considèrent les intitulés de postes trop vagues pour se projeter ensuite de façon précise sur les missions qu'ils seront amenés à occuper.

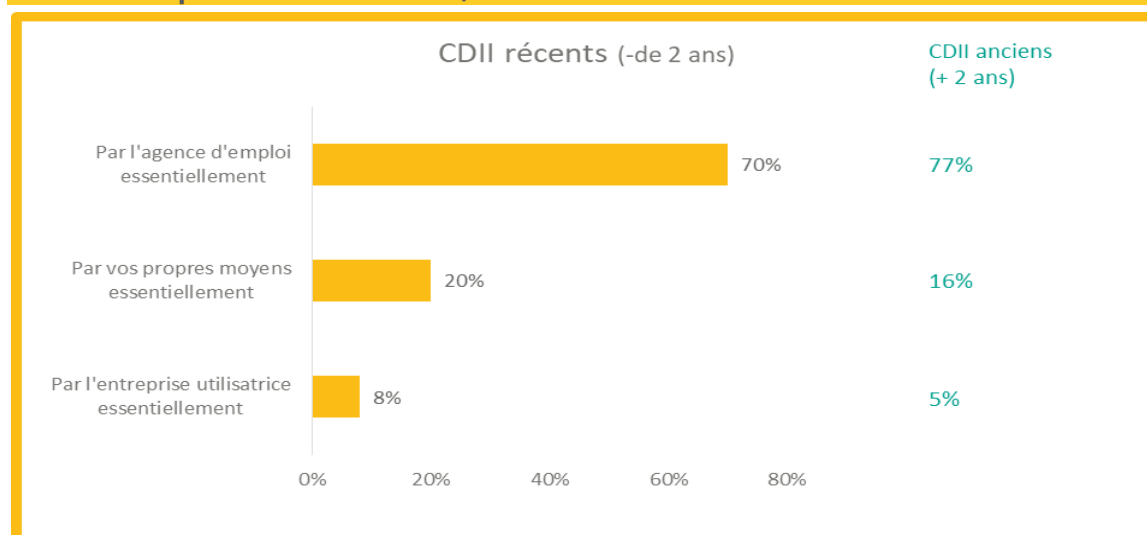
1.2.3 Le choix des salariés reste principalement déterminé par les aspirations de stabilité professionnelle et personnelle

Au sein de la population correspondant aux critères de ciblage définis par les enseignes, la signature des CDI repose par construction sur la bonne compréhension des enjeux et incidences du dispositif par les personnes à qui il est proposé (donc à la qualité de leur information en amont) et au fait que le CDI rencontre les aspirations et motivations de ces personnes et qu'elles donnent donc leur accord pour signer le contrat.

L'enjeu de qualité de l'information reste prégnant en amont de la signature du CDI

Comme lors de la 1^{ère} étude, et avec des résultats quasi identiques, **les agences restent de loin le 1^{er} vecteur d'information mobilisé pour se renseigner sur le CDI avant de prendre la décision d'accepter le contrat**. On note simplement **un léger accroissement des personnes se renseignant par leurs propres moyens pour les CDI plus récents** (moins de 2 ans), sans doute en lien avec une meilleure connaissance du dispositif dans la population intérimaire.

→ Avant de prendre votre décision, comment vous êtes-vous informé sur le CDI ?

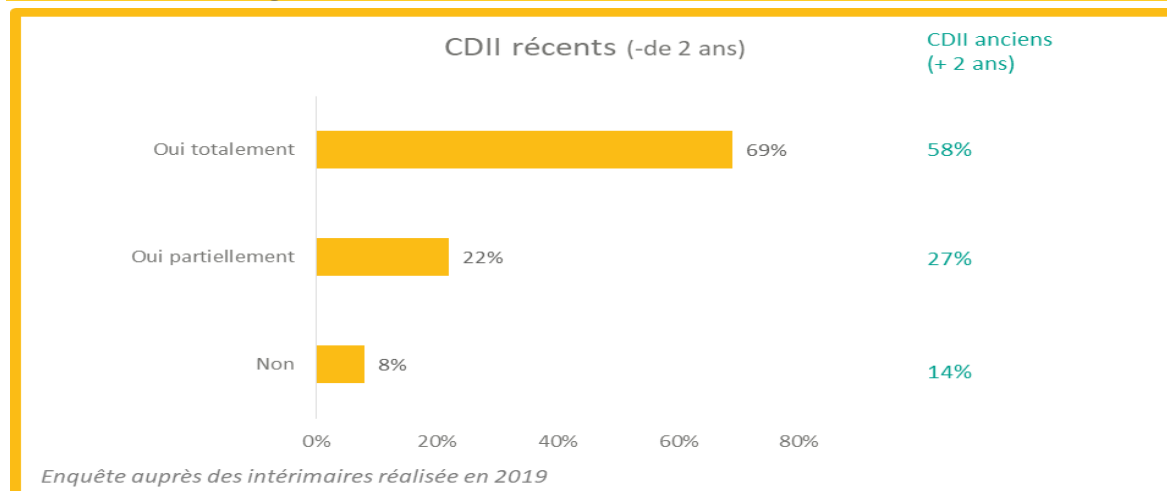


Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDI (1 500)

Les permanents d'agence estiment en tout cas **consacrer du temps à cet enjeu de qualité de l'information et à la bonne compréhension des mécanismes du CDI** par les personnes pressenties, pour fonder une décision éclairée. Ceci se confirme du côté des salariés interrogés, qui estiment **dans la majorité des cas avoir bénéficié d'un bon niveau d'information**, et ceci soit grâce à un temps collectif avec d'autres intérimaires (signature simultanée de plusieurs CDI), soit au travers d'un temps individuel destiné à expliciter les diverses implications du contrat.

Inversement, environ **un tiers des bénéficiaires estiment ne pas avoir bénéficié de tout ou partie des informations utiles** pour signer leur CDI. **Le niveau d'information semble cependant s'améliorer assez sensiblement pour les CDI plus récents** (cette part s'élève à 41% des CDI de plus de 2 ans et 30% des CDI de moins de 2 ans).

→ Avec le recul, pensez-vous que vous disposiez de toutes les informations utiles quand vous avez décidé de signer le CDI ?



Lorsqu'ils sont interrogés sur les informations qui leur manquaient, les intérimaires estimant ne pas avoir eu toutes les informations utiles renvoient spontanément un ensemble de réponses très hétérogènes mais dont **les plus récurrentes concernent les questions de prise de congés, puis les aspects liés à la rémunération pendant le CDI et ceux liés à la faculté ou non de refuser des missions.**

Les déterminants du choix d'accepter le CDI restent très stables

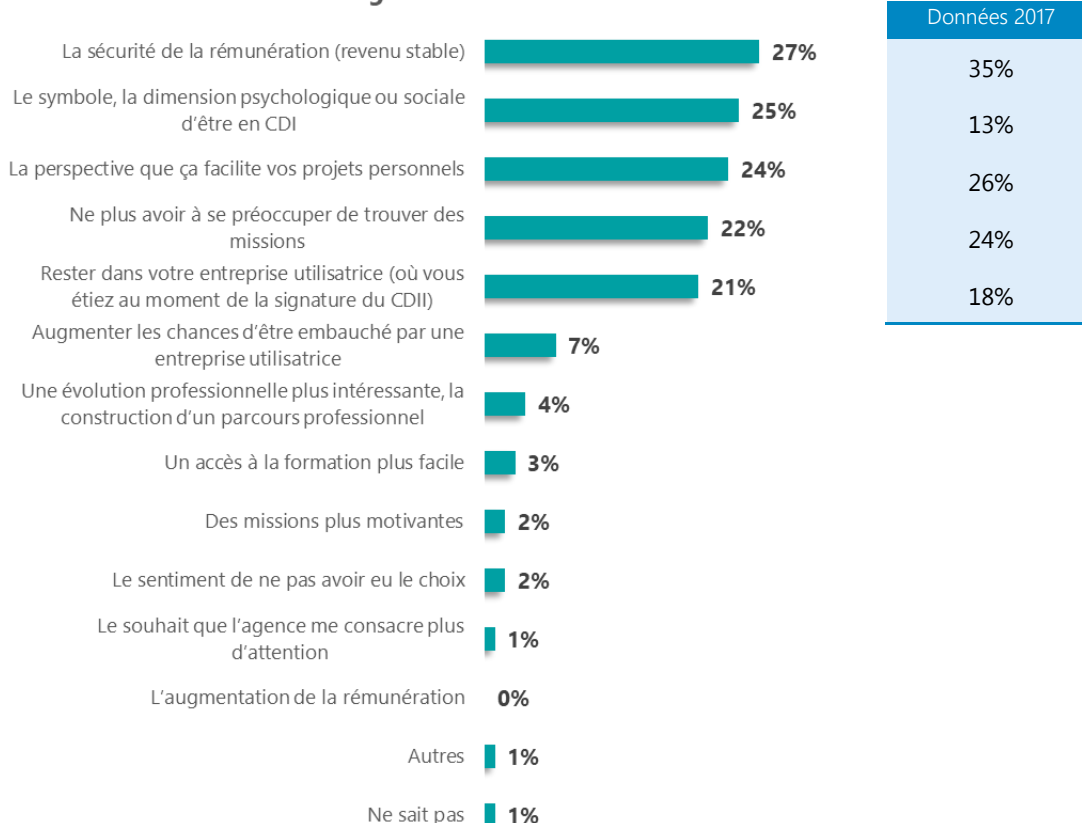
L'enquête met en évidence (sans spécificités notables selon les sous-populations) **5 raisons principales conduisant à signer un CDI**, avec une hiérarchie resserrée :

- La **sécurité de la rémunération** (27%),
- Le **symbole d'être en CDI** (25%),
- La perspective que cela **facilite les projets personnels** (24%),
- Le fait de **ne plus avoir à se préoccuper de trouver des missions** (22%)
- Le fait de **rester dans leur entreprise utilisatrice** (21%).

Les aspirations de sécurité et de stabilité sur le plan personnel et/ou professionnels sont donc toujours au cœur de l'acceptation des propositions de CDI, comme c'était déjà le cas dans le cadre de la 1^{ère} enquête (cf. rappel des valeurs de 2017 ci-dessous).

La réponse tenant à l'aspect symbolique du CDI est cependant plus nettement mise en avant qu'il y a 2 ans.

Q13. Quelles sont toutes les raisons qui vous ont conduit à signer un CDI ?



Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDI (1 500)

Il est à noter par ailleurs que les **bénéficiaires de CDI de moins de 25 ans** mettent davantage en avant la sécurité de la rémunération (32%), le symbole du CDI (30%) et la perspective que cela facilite les projets personnels (32%), et donc moins des aspects liés à leur parcours professionnel (se préoccuper de trouver des missions ou rester dans leur EU).

Ce constat est certainement à relier au fait que **le CDI est très souvent, pour ses bénéficiaires les plus jeunes, le 1^{er} CDI de leur carrière professionnelle** (c'est le cas pour 71% des répondants de moins de 30 ans). Toutefois, ce cas de figure se rencontre également dans des proportions significatives pour les autres tranches d'âge : 37% des répondants entre 31 et 39 ans, et même encore 23% des répondants de 40 ans ou plus.

Lorsque l'EU est à l'initiative du CDI, le fait de rester dans l'EU devient de loin le critère principal (pour 30% des répondants, soit nettement plus que pour l'ensemble de la population enquêtée), comme cela avait déjà été identifié lors de la 1^{ère} enquête.

Des refus de signature généralement motivés par la perte de revenus et/ou de liberté

En continuité avec l'étude 2017, les refus de CDI par les personnes à qui ces contrats sont proposés, tels que perçus et renvoyés par les agences d'emploi lors des entretiens qualitatifs, sont surtout motivés :

- Par la **perte de revenus** qu'induit le CDI à situation d'emploi égale (perte des indemnités de fin de mission et démonétisation des indemnités de congés payés, dans l'hypothèse de personnes avec une forte intensité d'emploi avant le CDI),
- Et/ou par la **perte de liberté** imputée au CDI 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 d'un lien de subordination avec l'agence.

Une fenêtre d'opportunité pour le CDI qui reste donc relativement étroite

La combinaison des pratiques de ciblage mises en place par les enseignes en lien avec l'enjeu de maîtrise du risque économique d'une part, et des déterminants du choix d'accepter (ou de refuser) les contrats proposés d'autre part, dessine in fine une « **fenêtre de concrétisation** » **du développement des CDI relativement étroite**.

Parmi la population d'intérimaires présentant des garanties d'employabilité suffisantes, une partie n'a pas en principe intérêt à accepter le CDI, notamment les profils d'intérimaires qui travaillent beaucoup et tirent parti de cette flexibilité (en termes de rémunération et/ou de liberté de choisir son activité).

C'est donc lorsque d'autres facteurs prennent le dessus que le CDI devient possible, en l'occurrence les aspirations de stabilité, liées à des projets personnels ou simplement aux parcours/moments de vie ou au caractère des personnes.

Les enseignes et agences rencontrées pour l'étude ont bien conscience de cette dialectique, et souvent relient d'ailleurs explicitement à ce constat les **orientations d'élargissement du sourcing et du ciblage qui ont été évoquées ci-dessus** (aller vers des publics plus jeunes, moins anciennement connus de l'agence, voire vers des nouveaux entrants, tout en s'efforçant de sécuriser leur niveau d'employabilité et leurs savoir-être), et visent à pallier aux difficultés croissantes (refus de CDI) rencontrées avec les profils priorités jusqu'ici, qui forment un vivier dont le potentiel s'amenuise.

1.3 Les parcours pendant le CDI Intérimaire attestent de la consolidation du dispositif

1.3.1 Une intensité d'emploi toujours élevée dans la grande majorité des cas

Une forte intensité d'emploi globale pendant le CDII, dans le prolongement de la situation antérieure

Les résultats de l'enquête auprès des signataires de CDII confirment les éléments de perception recueillis dans les agences d'emploi en ce qui concerne l'intensité d'emploi élevée des personnes bénéficiaires de CDII, dans la continuité de ce qui avait été observée lors de la 1^{ère} étude.

Cette forte intensité d'emploi prolonge dans la grande majorité des cas la situation d'activité forte que ces personnes connaissaient déjà avant leur CDII (cf. supra).

L'enquête met ainsi en évidence le **maintien (dans 3 cas sur 4) voire l'augmentation (16% des cas) du volume de travail** perçu par les répondants, sans distinctions nettes selon les sous-populations. Seulement une petite minorité (5%) déclare travailler moins qu'avant le CDII.

Cette **forte activité paraît en outre durable**. Ainsi, les **personnes en CDII depuis plus de 2 ans estiment quasiment tous que leur activité est régulière et stable dans le temps**, 5% seulement déclarent connaître des fluctuations.

Des missions qui tendent à se raccourcir mais restent en moyenne longues

NB : le terme de mission est relativement polysémique. Pour les répondants à l'enquête, il désigne a priori la notion de période ininterrompue passée dans une même EU, sur un même emploi (période qui a pu cependant donner lieu à plusieurs renouvellements de lettres de mission).

Sous cette acception, l'enquête met en évidence que **plus de la moitié des répondants estime que la durée moyenne de leurs missions depuis qu'ils sont en CDII est d'au moins 6 mois** (comme c'était déjà le cas lors de la 1^{ère} enquête).

Il existe cependant une évolution significative entre les personnes en CDII de plus ou moins de 2 ans, signe d'une **tendance au raccourcissement de la durée moyenne des missions** : pour les CDII les plus anciens, ils sont même 69% à déclarer avoir des missions d'au moins 6 mois en moyenne, ils ne sont que 50% dans ce cas-là pour les CDII de moins de 2 ans (et 52% des personnes avec un CDII terminé). Le report se fait principalement vers des missions dont la durée moyenne varie entre 1 mois et 6 mois.

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q20. Quelle est la durée moyenne de vos missions depuis que vous êtes en CDII ?								
Une semaine ou moins	95	6%	8%	+	5%	-	6%	
De 2 semaines à 1 mois	132	9%	10%		6%	--	11%	++
Plus d'un mois à 3 mois	155	10%	11%		8%	--	13%	++
Plus de 3 mois à 6 mois	220	15%	17%		12%	-	15%	
Plus de 6 mois à 1 an	321	21%	24%		19%	-	22%	
Plus d'1 an	530	35%	26%	--	50%	+++	30%	--
Ne sait pas	47	3%	5%	+++	1%	--	3%	

Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDII (1 500)

Cette durée moyenne des missions pour les personnes en CDII reste quoi qu'il en soit plus élevée que pour l'ensemble de la population intérimaire. Dans les agences, quelles que soient les spécificités de métiers ou de secteurs (qui donnent lieu à des variations de durée de missions importantes pour les CDII), on perçoit en tout cas clairement que les personnes en CDII sont toujours positionnées sur des missions plus longues que la moyenne des missions de l'agence, tous types d'intérimaires confondus.

Il est une nouvelle fois à noter que cette situation prolonge très largement ou amplifie la situation qui prévalait avant leur CDII. En dehors des personnes qui n'étaient pas en intérim auparavant, **75% des répondants estiment ainsi que la durée de leurs missions n'a pas changé**, et 18% qu'elle a augmenté. Seulement 5% évoquent une diminution.

Les personnes en CDII de plus de 2 ans sont d'ailleurs un peu plus nombreux (22%) à estimer que cette durée moyenne de missions a augmenté (donnée cohérente avec la tendance au raccourcissement des missions pour les CDII plus récents).

Des périodes sans mission plutôt rares et courtes

Comme le terme de mission, la notion de périodes sans mission ou d'intermissions peut prêter à confusion selon que le répondant peut y inclure ou non, par exemple, des périodes de formation voire de maladie ou de congés.

Sous cette réserve, l'enquête tend cependant à indiquer une diminution de la fréquence de ces périodes sans mission dans le cadre du CDII, ou alors le maintien de cette fréquence au même niveau qu'auparavant, dans un contexte où il convient de rappeler que plus des 2/3 des répondants déclarent qu'ils ne subissaient jamais ou rarement de périodes non travaillées avant leur CDII.

L'effet de diminution de la fréquence des intermissions paraît plus important pour les CDII les plus anciens (39% des répondants se disent dans ce cas pour les CDII de plus de 2 ans, 25% pour les CDII de moins de 2 ans), certainement en lien une nouvelle fois avec le raccourcissement de la durée moyenne des missions qui a été observé supra.

En revanche, seulement de 5% à 7% des répondants citent une augmentation de la fréquence des intermissions dans le cadre du CDII.

Outre la fréquence des intermissions, la durée de ces périodes semble dans la plupart des cas rester identique à ce qu'elle était avant le CDI. Lorsque ce n'est pas le cas, l'évolution est beaucoup plus souvent à la baisse³, seulement 3% à 5% des répondants selon les sous-populations citant une augmentation de la durée de leurs intermissions.

Ces résultats de l'enquête sont en tout cas totalement cohérents avec le ressenti des agences d'emploi, qui évoquent systématiquement la rareté des intermissions pendant le CDI, en la reliant à la pertinence des pratiques et critères de ciblage d'une part (cf. supra), et aux pratiques spécifiques de suivi des parcours pour les personnes en CDI d'autre part (qui seront évoquées ci-après). Ce constat doit cependant prendre en compte le bassin d'emploi dans lequel s'inscrivent les agences et la zone géographique de chalandise. Parmi les agences interrogées, celles se trouvant en zones plus rurales se disent davantage contraintes par l'activité économique locale de leurs entreprises clientes et les périodes d'intermissions semblent un peu plus importantes, y compris pour les salariés en CDI malgré le suivi spécifique qui est déployé.

1.3.2 Un modèle mono-entreprise et mono-métier qui reste prégnant, mais qui s'effrite avec le temps

La 1^{ère} étude avait mis en évidence l'existence d'un modèle d'emploi mono-EU et mono-métier qui était très prégnant à ce moment-là (pour mémoire, 60% des intérimaires interrogés déclaraient n'avoir travaillé à la fois que dans une seule EU et sur un seul métier, et lorsque ce n'était pas le cas il y avait en règle générale une EU et/ou un métier très dominant dans leur activité).

Ce modèle de concentration de l'activité des bénéficiaires de CDI reste important aujourd'hui, avec 2 ans de recul supplémentaire :

- La majorité des répondants (**58%**) disent **n'avoir travaillé que dans une seule EU** pendant leur CDI, et lorsque ce n'est pas le cas citent l'existence d'une EU très dominante dans leur activité (79% de celles et ceux qui ont travaillé dans plus d'une EU déclarent passer plus de 75% de leur temps de travail dans une de ces entreprises).
- On retrouve le même phénomène s'agissant des métiers⁴ : **61% disent n'avoir travaillé que sur un seul métier** pendant leur CDI, et lorsque ce n'est pas le cas citent l'existence d'un métier très dominant dans leur activité (84% de celles et ceux qui ont travaillé sur plusieurs métiers déclarent passer plus de 75% de leur temps de travail sur un de ces métiers).

Pour autant, un **phénomène d'effritement avec le temps est clairement à l'œuvre**. Ainsi, le cumul des réponses indiquant **à la fois une activité dans une seule EU et sur un seul métier** pendant le CDI représente globalement 50% des répondants (soit 10 points de moins qu'il y a 2 ans). Ce cas de figure se retrouve cependant pour encore **67% des personnes en CDI de moins de 2 ans, et seulement à hauteur de 27% des CDI de plus de 2 ans**.

³ Avec là encore un effet de diminution de la durée moyenne des intermissions nettement plus souvent cité pour les CDI de plus de 2 ans (17%) que de moins de 2 ans (9%).

⁴ Concernant la notion de métiers, il convient de noter qu'il s'agit de la perception des répondants, qui peuvent englober dans un seul et même métier des situations d'emploi que l'agence d'emploi rattacherait à des appellations différentes, surtout lorsque ces appellations sont proches (ex : préparateur de commandes / manutentionnaires).

Ce critère d'antériorité du CDII est également très discriminant pour les réponses indiquant une activité dans une seule EU (cas de 77% des CDII de moins de 2 ans mais seulement 35% des CDII de plus de 2 ans), et de même pour celles indiquant une activité sur un seul métier (cas de 74% des CDII de moins de 2 ans mais seulement 43% des CDII de plus de 2 ans).

En revanche, **même pour les CDII plus anciens qui ont travaillé dans plusieurs EU et/ou sur plusieurs métiers**, on retrouve toujours le même niveau de réponse que pour les CDII plus récents sur le fait qu'il y a **toujours quoi qu'il en soit une EU et/ou un métier largement dominant par rapport aux autres**.

L'effritement observé avec le temps du modèle de concentration de l'activité pendant le CDII est donc finalement assez relatif :

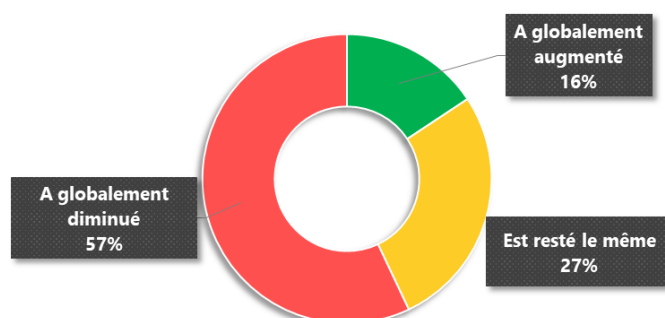
- D'une part, il indique une difficulté à maintenir une très forte concentration de l'activité dans le temps long du contrat, mais pas du tout le fait que le modèle mono EU et/ou mono-métier serait aujourd'hui moins à relativiser avec le déploiement du CDII (au contraire, il reste très prégnant pour les CDII plus récents).
- D'autre part, même dans ce temps long du contrat, l'activité des personnes en CDII reste encore assez fortement concentrée.

Il est enfin à noter, pour les personnes dont le CDII est terminé, que 64% d'entre elles déclarent déclarer n'avoir travaillé que dans une seule entreprise durant leur contrat, et 66% n'avoir exercé qu'un seul métier durant leur contrat. 55% d'entre eux cumulent ces 2 réponses. 70% des répondants en CDII terminé qui n'ont travaillé que dans une seule EU ont d'ailleurs ensuite été embauchée par cette EU en CDI classique (9% ont été embauchés en CDI ailleurs, autant sont retournés au travail temporaire classique).

1.3.3 Un revenu globalement en diminution mais plus régulier

En cohérence avec les paramètres de mise en œuvre du dispositif (ciblage de personnes qui connaissaient une intensité d'emploi importante auparavant, activité qui reste forte pendant le CDII), **les bénéficiaires de CDII déclarent percevoir une tendance à la diminution de leurs revenus depuis la signature de leur CDII**. Cette tendance est plus marquée pour les personnes en CDII depuis plus de 2 ans, et pour les personnes dont le CDII est terminé. Les réponses obtenues ici sont très similaires à celles constatées lors de la 1^{ère} enquête.

Q28. Avec le recul et par rapport à votre expérience en intérim avant le CDII, diriez-vous que votre revenu, en moyenne ?



Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDII (1 500), hors personnes sans expérience de l'intérim précédemment

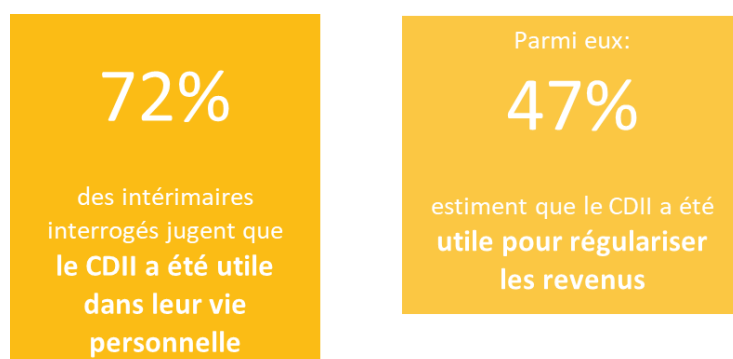
De façon logique, les intérimaires déclarent travailler davantage depuis leur CDI sont beaucoup plus nombreux à déclarer que leurs revenus ont augmenté (28%).

La moitié des intérimaires déclarant avoir connu des périodes d'intermission pendant leur CDI évoquent le fait d'avoir déjà perçu la garantie de rémunération minimale mensuelle. Ce cas de figure est plus fréquemment cité pour les bénéficiaires de CDI de plus de 2 ans (61% dans ce cas vs 43% des CDI de moins de 2 ans), et ceux qui déclarent que la fréquence de leurs intermissions a augmenté (59% disent avoir déjà perçu la GMMR).

→ Les données relatives à la GMMR sont à interpréter avec prudence. En effet, le fait de percevoir la GMMR au cours d'un mois donné peut renvoyer à des réalités très différentes, y compris sans être toujours lié à une réelle période d'intermission (ainsi, les mois de février donnent souvent lieu à des versements de GMMR pour des montants très minimes, le nombre de jours travaillés étant insuffisant pour atteindre le seuil garanti en dessous duquel la GMMR se déclenche).

Si le revenu diminue globalement, celui-ci est cependant plus régulier dans le cadre du CDI. Cet aspect de régularité du revenu est ainsi l'un des items de réponse les plus cités par les répondants qui considèrent que le CDI a été utile dans leur vie personnelle.

→ **Le fait d'être en CDI vous a-t-il été utile dans votre vie personnelle ?**



Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDI (1 500)

2. L'évolution des relations entre acteurs et des pratiques RH se poursuit, tout en restant encore diversement structurée

2.1 Les relations entre agences, salariés et entreprises utilisatrices sont impactées par le CDI

2.1.1 Une relation de confiance qui se poursuit ou se renforce entre les parties prenantes de l'emploi en CDI

Une intensification des relations entre l'agence et le salarié en CDI qui amplifie le plus souvent la situation antérieure mais n'est perçue que de façon atténuée par les salariés

L'enquête met en évidence des constats déjà posés lors de la 1^{ère} enquête :

- **Des intérimaires en CDI satisfaits des relations avec leur agence** dans le cadre de leur contrat (enquête : 47% tout à fait satisfaits et 40% plutôt satisfaits).
- Mais **pour la majorité d'entre eux, perception que cette relation n'a pas changé avec le CDI** (3 cas sur 4). Seule une minorité note une amélioration (13%).

Cela signifie pour la majorité que **les relations avec leur agence étaient déjà satisfaisantes avant le CDI**, constat logique au regard des pratiques de ciblage et de recrutement (le CDI est proposé à des personnes souvent déjà connues, même si ce critère s'atténue, et avec qui la confiance existe déjà).

Cette perception des salariés minore les évolutions importantes dans les pratiques des permanents qui sont liées au CDI. Dans le cadre des entretiens, les agences évoquent en effet, dans la plupart des cas, une **intensification et un approfondissement de la relation avec les salariés en CDI**, même si certaines tendent, comme les salariés, à relativiser cette transformation en considérant qu'il s'agit surtout du prolongement d'une relation de confiance qui préexistait.

L'intensification de la relation agence-salarié répond à différentes logiques / s'inscrit dans différents cadres :

- Sécuriser le recrutement en amont du CDI, tant dans la validation de sa pertinence économique que pour la qualité de l'information délivrée à l'intérimaire (investissement temps important pour les permanents).
- Répondre aux obligations RH posées par le lien nouveau, d'employeur à employé, que le CDI introduit : gestion de la paie, des absences, arrêts de travail, congés, ...
- Logique de suivi des salariés, du déroulement de leurs missions, nécessaire pour assurer la continuité de leur parcours dans l'intérêt mutuel du salarié et de l'enseigne (anticiper et préparer les fins de mission pour replacer ces personnes en priorité).
- Logique de fidélisation à moyen terme, avec l'enjeu de favoriser le sentiment d'appartenance des salariés en CDI voire d'en faire des « ambassadeurs » de l'enseigne (moments de convivialité spécifiques voire communs avec les permanents, accès à des services « premium », etc.).

Les relations entre l'EU, les salariés et les agences sont plus diversement impactées

L'effet du CDI sur les relations entre agences et EU est très dépendant du cadre de mobilisation du dispositif :

- Parfois totalement neutre, lorsque la délégation d'un salarié en CDI n'est pas explicitement intégrée dans la relation commerciale entre l'EU et l'agence (la délégation aurait pu aussi bien concerner n'importe quel autre intérimaire, voire parfois l'EU n'est même pas consciente du statut de CDI du salarié mis à disposition).
- A l'inverse, le CDI peut être un vecteur de renforcement de la confiance et du lien agence-EU, lorsque les EU repèrent le CDI comme un gage de « qualité » du service fourni par l'agence (mise à disposition, a fortiori sur longue période, de salariés qualifiés, compétents, disposant des savoir-être. D'après les agences, cette reconnaissance du CDI par les EU est de plus en plus répandue.
- Nombreuses situations intermédiaires...

Les relations entre salariés en CDI et leurs EU sont également variables, sur la même logique.

- Lorsque le CDI se fait à la demande de l'EU pour un salarié déjà connu de l'entreprise et pour le conserver pour une durée importante (voire l'embaucher directement à terme), les relations peuvent être renforcées par rapport à ce qu'il en serait en intérim classique.
- Mais aussi des cas où ces relations ne changent pas, occasionnant d'ailleurs parfois une forme de déception de l'intérimaire dont le sentiment d'appartenance peut être ambivalent (ni un intérimaire classique, ni un salarié à part entière de l'EU, ni non plus un permanent de l'entreprise).

2.1.2 Des situations de tension peu fréquentes mais complexes à traiter, révélatrices d'une appropriation encore imparfaite des évolutions liées au dispositif

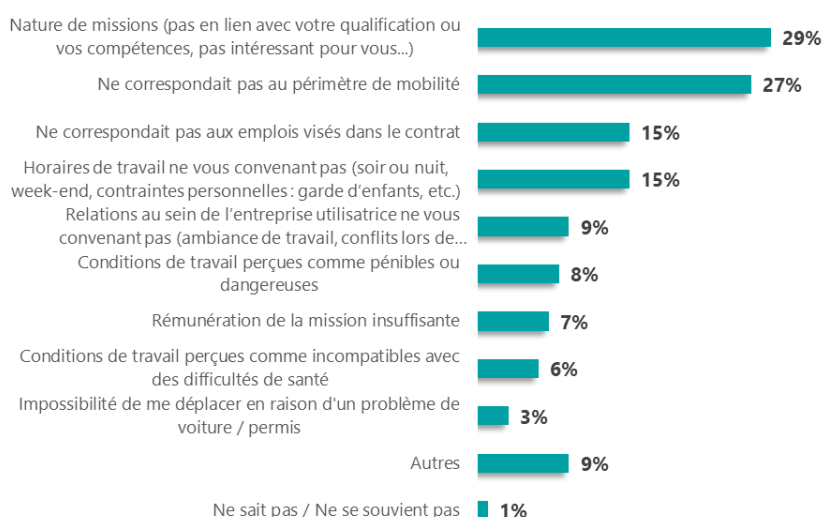
En signant le CDII, le salarié intérimaire s'engage à accepter les missions confiées par son agence d'emploi dès lors qu'elles correspondent aux 3 emplois définis dans son contrat et au périmètre de mobilité qu'il prévoit, et que le niveau de rémunération est au moins égal à 70 % du salaire horaire de la dernière mission. Le refus d'une mission correspondant à ces caractéristiques n'est alors pas fondé et légitime au regard des textes cadrant le dispositif. En revanche, le salarié intérimaire peut légitimement refuser une mission qui lui serait proposée par son agence en dehors du cadre contractuel sur l'une ou l'autre des 3 conditions ci-dessus.

Dans ce contexte, l'enquête auprès des intérimaires montre que **les cas de refus de mission ne sont pas rares** (18% des répondants disent avoir au moins une fois refusé une mission pendant le CDII, 25% des bénéficiaires d'un CDII depuis plus de 2 ans).

Ces refus sont **le plus souvent pleinement légitimes au regard des conditions prévues dans le cadre du dispositif**. Les raisons les plus citées par les répondants ayant déclaré avoir déjà été dans ce cas de figure sont en effet le fait que la mission n'était pas en lien avec les emplois ou le périmètre de mobilité défini dans le contrat, soit les cas de refus possibles dans le cadre du CDII.

Cependant, on retrouve aussi dans les motifs de refus **certaines réponses qui ne correspondent pas aux cas de figure légitimes** (missions jugées pas intéressantes, horaires conditions de travail ou relations au sein de l'EU ne convenant pas,...).

Q32. Pouvez-vous nous indiquer les raisons principales du refus ?



Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDII, répondants ayant refusé une ou plusieurs missions (268).

Ces constats sont cohérents avec les propos recueillis lors des entretiens avec les agences. Celles-ci soulignent en effet que **les cas de refus de mission répondent majoritairement aux motifs légitimes et ne sont très généralement pas conflictuels**, la proposition de mission ayant été faite par l'agence en toute connaissance de cause à un intérimaire

rencontrant une période sans mission et sans altérer les bonnes relations entre l'agence et cet intérimaire.

Il est d'ailleurs à noter qu'une **proportion également significative d'intérimaires en CDI a déjà accepté au moins une fois un emploi qui ne correspondait pas à ceux définis dans leur CDI** (20%, et même 25% pour les bénéficiaires d'un CDI depuis plus de 2 ans). Parmi les intérimaires ayant déjà refusé une ou plusieurs missions, 43% d'entre eux ont même déjà accepté une mission sur un emploi autre que ceux définis dans leur CDI, ce qui tend à indiquer que la relation avec leur agence s'inscrit dans un cadre relativement souple et transparent, sans s'arrêter à une lecture strictement contractuelle.

Des cas de refus peuvent aussi se produire à **certains moments particuliers de la vie des contrats et des parcours en CDI**, notamment à l'issue d'une mission longue dans une EU, lorsque l'intérimaire espérait une embauche dans cette EU qui ne s'est pas produite. Ce contexte peut ainsi amener une forme de « flottement » pour l'intérimaire concerné, qui renvoie à une problématique de suivi et d'accompagnement par l'agence (y compris sous l'angle du « deuil » de l'embauche par l'EU) et non pas à une question de conflictualité.

Au-delà de ces cas de figure, les agences identifient cependant qu'une **petite partie des intérimaires signataires de CDI n'a pas totalement intégré les implications nouvelles du dispositif**, notamment le fait qu'il n'est plus question maintenant de propositions de mission, mais bien d'ordres de mission (dès lors que la mission correspond aux caractéristiques du contrat), et que certaines pratiques possibles en intérim classiques ne le sont plus désormais.

Ces difficultés dépassent d'ailleurs les cas de refus de mission non légitimes, et peuvent aussi concerner, par exemple, des personnes souhaitant poser des congés sans anticipation, ou interrompre une mission très rapidement, etc.

Ces **cas de figure sont peu fréquents mais engagent l'agence et l'enseigne dans un volet « disciplinaire » qui peut néanmoins être chronophage et complexe** à traiter, et ressortent donc de manière significative lors des entretiens (effet de loupe). Certains permanents se disent ainsi en difficulté sur ces aspects (implications juridiques notamment), ou du moins ressentent le besoin d'être accompagnés par des interlocuteurs ressources maîtrisant ces sujets au sein de leur enseigne.

Les difficultés rencontrées sur ce point renvoient ainsi au fait que le dispositif induit des responsabilités nouvelles envers les intérimaires, en tant qu'employeurs, qui ne sont pas encore totalement comprises par tous les intérimaires concernés, ni totalement appropriées par tous les permanents d'agence.

2.2 Les pratiques de suivi des parcours et carrières restent partiellement investies

2.2.1 Les pratiques de suivi des parcours en CDII se structurent progressivement mais restent inégalement investies

Les entretiens professionnels se répandent, sans paraître encore systématiques

L'enquête montre que **deux-tiers des salariés en CDII depuis plus de 2 ans ont réalisé au moins un entretien professionnel**, répondant à l'obligation légale. C'est aussi le cas de 27% des salariés en CDII de moins de 2 ans. Les enseignes sollicitées pour l'étude ont d'ailleurs le plus souvent fait le **choix de réaliser cet entretien annuellement** (en général au niveau de l'agence sur la base d'un outillage partagé au sein de l'enseigne, dans quelques cas plutôt au niveau d'une fonction RH régionale).

Ces données mettent inversement en évidence qu'un tiers des personnes en CDII de plus de 2 ans n'aurait ainsi pas encore bénéficié de cet entretien alors que ce devrait être le cas. De fait, il semble exister une difficulté particulière à réaliser ces entretiens avec une partie des personnes en CDII, pour différentes raisons :

- **Difficultés matérielles parfois** pour des intérimaires en longue mission dans une EU ne se trouvant pas à proximité immédiate de l'agence (même si les agences peuvent proposer des entretiens par téléphone, et que les fins de missions peuvent être des fenêtres d'opportunité à ce titre).
- **Surtout, une incompréhension des salariés en CDII sur l'utilité de cet entretien**, ce qu'il peut apporter..., a fortiori pour des intérimaires qui ont ou supposent une perspective d'embauche dans leur EU (générant un absentéisme aux rendez-vous proposés). Ce facteur renvoie à nouveau à une **appropriation encore perfectible des mécanismes et implications du CDII pour une partie des intérimaires**, notamment en ce qui concerne les termes renouvelés de la relation d'emploi avec l'agence et le rôle d'employeur de celle-ci.

Dans ce cadre, les enseignes ont mis en œuvre un **suivi particulier de la réalisation de ces entretiens** (taux suivi au niveau agence, régional et national, actions pour mobiliser les intérimaires) et les agences consacrent à ces efforts un temps significatif.

Les agences témoignent par ailleurs du fait que l'entretien professionnel est certes un moment important pour formaliser les souhaits d'évolution des salariés mais n'est pas le seul outil de suivi des parcours, des échanges plus informels et resserrés entre permanents et intérimaires étant aussi importants dans ce cadre.

Un discours relativement volontariste sur le développement des pratiques de suivi des parcours

Dans le cadre des entretiens, les enseignes et la plupart des agences mettent en avant leur **préoccupation de renforcer le suivi et l'accompagnement des parcours des salariés en CDII par rapport à ce qui est fait dans le cadre de l'intérim classique**. Cette préoccupation a parfois abouti à la **formalisation d'un « parcours RH » spécifique** aux personnes en CDII, organisé autour de points de passage obligés, dont le suivi est demandé aux agences (en s'appuyant sur des outils métier et SI développés de façon ad hoc par le siège).

Deux enjeux distincts :

- **Sécurisation de la trajectoire à court terme**, notamment autour de l'importance d'anticiper les fins de mission pour préparer la transition vers une autre mission et éviter ainsi les intermissions.
- **Sécurisation de l'employabilité de l'intérimaire à plus moyen terme** : l'enjeu est d'anticiper les évolutions professionnelles possibles répondant aux besoins prévisibles des clients et aux souhaits et aspirations des intérimaires pour leur carrière (via la formation notamment).

Ce discours tendant au renforcement des pratiques de suivi et accompagnement des parcours apparaît cependant plus mineur dans certaines agences, notamment pour le 2nd enjeu décrit ci-dessus et lorsque les interlocuteurs considèrent que l'intensité d'emploi élevée constatée jusqu'ici ne pose pas encore réellement la question de l'employabilité à moyen terme.

Une situation qui apparaît encore perfectible, notamment en termes d'anticipation des évolutions et transitions professionnelles

Dans les faits, **les pratiques de suivi des parcours au sens de l'anticipation des fins de mission paraissent effectivement nettement renforcées** :

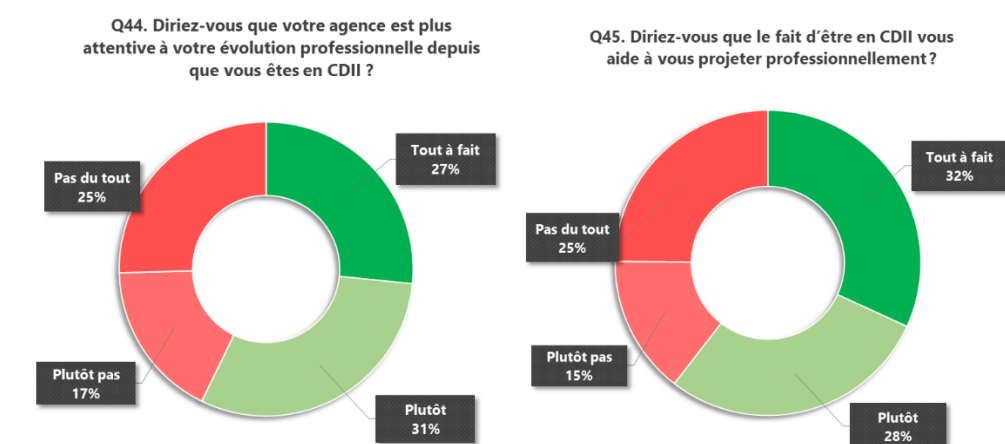
- Systématisation de relances auprès des EU un certain temps avant la fin de mission pour sonder leur intention de renouvellement ou non,
- Priorité donnée ensuite, à compétences égales, au placement d'intérimaires en CDII.
- Mobilisation d'agences voisines ou de partenaires de l'enseigne pour trouver des missions sur le bassin d'emploi autres que celles réalisables par la seule agence de rattachement.

Les pratiques tournées vers la gestion prévisionnelle des compétences et des évolutions professionnelles dans une logique de sécurisation de l'employabilité à moyen terme et/ou de réponse aux aspirations individuelles des intérimaires semblent **en revanche plus diversement investies dans les agences**.

Ce qui ne veut pas dire que rien n'est fait en ce sens, mais que cette dimension demeure perfectible. Ce constat est d'ailleurs directement fait par certaines des personnes-ressources interrogées qui animent le déploiement du CDII pour les enseignes, et évoquent comme un axe de progrès ce volet plus prospectif du suivi des parcours en CDII.

Les intérimaires en CDI sont eux-mêmes partagés sur la perception de l'attention que leur agence accorde à leur évolution professionnelle (58% répondent tout à fait ou plutôt, 42% plutôt pas ou pas du tout⁵), sans distinctions nettes selon les sous-populations.

Constat également mitigé sur le fait que le CDI les aide à se projeter professionnellement (60% répondent tout à fait ou plutôt, mais 40% plutôt pas ou pas du tout).



Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDI (1 500)

Les réponses sur ces items étaient très similaires lors de la 1^{ère} enquête.

Par ailleurs, alors que les intérimaires en CDI déclarant avoir déjà signé un avenant à leur CDI ne sont pas rares (13%, et même 19% des personnes en CDI de plus de 2 ans), il s'agit le plus souvent de modifications des horaires ou de la durée du temps de travail (36% des cas d'avenants). **Des changements de métier ne motivent que 11% des cas d'avenants, et restent donc très minoritaires dans l'ensemble de la population en CDI interrogée.**

Ce caractère encore partiellement investi de l'approche d'anticipation et de gestion prospective des évolutions professionnelles peut quoi qu'il en soit s'analyser :

- Par le fait que les personnes en CDI présentent une intensité d'emploi élevée et régulière, même pour les plus anciens CDI, ce qui rend peu lisible à ce stade cet enjeu d'anticipation des évolutions.
- Par la dimension de changement « culturel » que cette approche emporte par rapport aux métiers des permanents d'agence (définis par certains comme « le fait de gérer l'urgence, pas de se projeter à long terme »).

⁵ La réponse « pas du tout » peut dans certains renvoyer une attention stable par rapport à une situation antérieure déjà favorable. Mais on note cependant que les personnes qui répondent en ce sens sont en moyenne plus insatisfaites des relations avec leur agence.

2.2.2 La place de la formation dans les parcours en CDII demeure ambivalente

La formation occupe une place ambivalente dans les discours et les pratiques des enseignes et agences

Les entretiens traduisent une conscience partagée :

- Que l'accès à la formation dans le cadre du CDII bénéficie en principe d'un cadre institutionnel privilégié (par l'existence du FSPI et des financements associés, bien que le fonds ne soit pas uniquement dédié au financement de formations et couvre aussi celui de la GMMR).
- Qu'il y a une forme de rationalité économique, pour l'enseigne, à prioriser les intérimaires en CDII dans l'accès à la formation (retour sur investissement plus assuré en principe par l'engagement pérenne de ces personnes).
- Et que la formation peut occuper une place centrale dans les pratiques d'accompagnement des évolutions professionnelles et de sécurisation de l'employabilité à moyen terme.

Pour autant, **l'accès à la formation n'est pas clairement perçu comme particulièrement plus élevé pour les bénéficiaires de CDII** par rapport à ce qu'il en est pour les intérimaires en général. Sans doute parce que **l'intensité d'emploi élevée constatée jusqu'ici** ne met pas au 1^{er} plan pour l'instant de besoins particuliers d'évolution de compétences.

Au-delà des formations réglementaires obligatoires, **les exemples de recours à la formation recueillis au niveau des agences renvoient d'ailleurs principalement à une logique d'évolution de compétences « de proche en proche »**, par des formations d'adaptation ou perfectionnement dont l'objectif est surtout d'optimiser la polyvalence et l'employabilité immédiate de l'intérimaire et ainsi d'ouvrir encore le potentiel de délégation (ex : niveaux de Cacès supplémentaires,...).

Le contexte récent de réforme de la formation a pu jouer ici un rôle minorant pour l'accès à la formation des bénéficiaires de CDII, notamment pour les formations plus longues (incertitudes sur le devenir de l'ancienne période de professionnalisation, alors que des formations plus courtes pouvaient plus facilement être financées via le FSPI).

La forte intensité d'emploi dans les parcours en CDII pose par ailleurs un écueil pratique pour la mobilisation de la formation (peu de périodes sans mission pendant lesquelles organiser la formation).

Sauf à assumer explicitement **l'utilisation d'une intermission dans une finalité de formation, ce qui semble pour l'instant le cas seulement dans certains cas spécifiques**, en général en lien avec des EU déjà identifiées ayant des besoins nécessitant une montée en compétences des intérimaires mis à disposition ; ce cas de figure paraît d'ailleurs **surtout se présenter avant la délégation dans l'EU, voire directement au moment du recrutement en CDII** (le projet de formation est alors intégré dès le départ dans l'analyse de la pertinence du recrutement au travers des perspectives de délégation qui sont alors convenues avec l'EU dès lors que la ou les personnes auront acquis les compétences demandées ; cf. notamment les exemples de CDII couplés à des contrats de professionnalisation).

Dans les faits, un accès à la formation réel mais difficile à interpréter

L'enquête met en évidence que deux-tiers des répondants qui ont réalisé un entretien professionnel ont émis un souhait de formation durant cet entretien. La moitié de ces formations ont depuis été réalisées.

Plus largement, l'enquête montre que :

- 39% des répondants ont bénéficié de formations réglementaires depuis qu'ils sont en CDI, 14% de formations de perfectionnement et 6% de formations d'évolution vers un autre métier.
- **Dans 40% des cas, les bénéficiaires de ces formations pensent qu'ils n'auraient pas pu en bénéficier s'ils n'avaient pas été en CDI** (cet effet-levier est perçu par 44% de ceux qui ont bénéficié d'une formation réglementaire, 40% de ceux qui ont bénéficié d'une formation de perfectionnement et 34% de ceux qui ont accédé à une formation d'évolution vers un autre métier).
- La grande majorité des bénéficiaires de formation déclarent que celle-ci a été utile dans leur parcours (48% très utile et 38% plutôt utile).

Des entretiens ciblés ont été réalisés avec 8 personnes ayant accédé à la formation et déclaré que selon eux ce n'aurait pas été le cas s'ils n'avaient pas été en CDI, afin d'objectiver cette notion d'effet-levier apparent du CDI sur l'accès à la formation. Ces entretiens mettent en évidence quelques constats transversaux à ces 8 personnes, à titre d'éclairage :

- **Des formations souvent à l'initiative des agences ou des entreprises clientes pour gagner en polyvalence**, diversifier les compétences de leurs salariés et répondre à leurs besoins de main d'œuvre (notamment sur des métiers en tension pour lesquels l'entreprise a besoin d'assurer une continuité en évitant au maximum les carences).
- Aucune formation n'a posé problème quant à sa mise en place concrète : soit le salarié était en intermission et l'agence en a profité pour lui proposer cette formation, soit la formation a été dispensée en interne au sein de l'entreprise.
- Les salariés estiment qu'ils n'auraient pas pu bénéficier de leurs formations sans être en CDI parce que selon eux **les agences n'ont pas intérêt à former des personnes qui ne vont peut-être rester que quelques mois**. Dans quelques cas, la causalité est d'ailleurs inverse : le fait de signer le CDI est la condition sine qua non pour bénéficier de la formation.

Il conviendrait cependant de mettre en perspective ces résultats avec des données consolidées portant sur l'ensemble des intérimaires pour interpréter plus finement ces éléments.

2.3 Des implications importantes pour les agences

Un investissement « temps » important pour les permanents et responsables des agences, malgré un outillage qui s'est développé

La plupart des agences interrogées soulignent **le temps important demandé par la gestion des CDII, proportionnellement plus élevé que la part du dispositif dans l'activité de délégation de l'agence.**

Ce caractère chronophage se manifeste principalement au moment du recrutement des personnes en CDII, moment clé revêtant une importance particulière au regard des enjeux de ciblage et de validation économique rappelés ci-dessus. L'entretien de recrutement préalable à la signature des CDII est décrit comme « poussé », avec des échanges approfondis sur le projet professionnel du candidat, ses aspirations, et parfois des tests de personnalité, s'agissant de détecter des candidats se projetant en intérim à long terme, qui soient polyvalents en termes de compétences et capables de s'adapter à une diversité d'environnements. Les agences soulignent aussi insister fortement sur les questions liées aux mécanismes et conditions du contrat, le périmètre de mobilité géographique et les métiers cibles, afin de s'assurer de la bonne compréhension de ces éléments par le candidat.

Au sein de plusieurs agences, l'entretien de recrutement est effectué par, ou en présence, du responsable d'agence. Si le responsable d'agence ne réalise pas l'entretien de recrutement, il donne par contre systématiquement son avis et accord.

Le suivi des parcours en CDII peut aussi demander un investissement fort, même si de façon plus diffuse et variable selon les cas. Globalement, les agences déclarent que les **relations avec les personnes en CDII sont renforcées** par rapport aux relations avec les autres intérimaires. Des rencontres ont lieu régulièrement avec les personnes en CDII (pour certaines agences, à la fin de chaque mission), au-delà des entretiens professionnels (en principe réalisés tous les ans dans la plupart des agences rencontrées). **L'anticipation et la gestion des fins de mission** sont également mobilisatrices (cf. exemples de réunions régulières de revue des fins de missions, avec tous les permanents), le repositionnement de chaque personne en CDII en fin de mission étant un enjeu fort et une responsabilité collective, partagée par l'ensemble des permanents.

Enfin, **le suivi et la gestion des situations problématiques** peuvent être complexes et chronophages, comme évoqués ci-dessus. Les responsables d'agence se chargent généralement de ces cas qui, bien que minoritaires, sont en augmentation (au fil de l'augmentation du nombre de CDII au global) et ne sont pas sans conséquence sur le temps de travail des responsables, ni sans leur poser problème. Certaines enseignes ont structuré des pôles d'appui aux agences sur le volet RH / juridique, qui sont d'une grande aide pour les responsables d'agences dans le cadre de ces cas conflictuels.

Les agences rencontrées n'évoquent pas en revanche le fait que les aspects administratifs liés à la vie des contrats (paie, congés, volet administratif des formations, etc....) seraient chronophages et difficiles pour elles. Avec le déploiement continu et « l'industrialisation » du dispositif, les enseignes concernées ont en effet mis en place des **outils SI et des fonctions**

supports dédiés au niveau national qui permettent de décharger les agences de ces activités de gestion.

Plus globalement, les enseignes ayant à gérer un nombre important de CDII se sont fortement outillées pour le pilotage et le suivi du déploiement du dispositif aux différents niveaux (national, régional, local). Les agences disposent ainsi de tableaux de bord et outils permettant de suivre les dimensions clés attachées au CDII, notamment pour avoir une bonne visibilité des fins de mission et les anticiper. Par contre, d'autres agences sont en train de mener ces réflexions et identifient à leur tour le besoin de s'outiller en lien avec leur objectif d'augmenter le volume de CDII.

Des besoins d'évolution des organisations et de développement ou renforcement de certaines compétences

Au lancement du dispositif CDII, et pour les agences rencontrées, les responsables d'agences ont souvent assuré une part importante des recrutements et du suivi des CDII. Mais pour les enseignes au sein desquelles l'augmentation du nombre de CDII a été importante, les agences ont dû questionner ce mode d'organisation. **Un ou plusieurs autres permanents, selon les cas, ont alors pris en charge tout ou partie du suivi des CDII**, et parfois de leur recrutement, et ont en général bénéficié de modules et outils de professionnalisation dédiés au sein de leur enseigne.

Dans certaines agences, cette responsabilisation de permanents s'est traduite par la **désignation de « référents CDII » formés de façon approfondie sur le dispositif**, ses caractéristiques et ses implications juridiques, mais aussi sur les techniques de recrutement (formation à la passation de test de personnalité). Ces « référents CDII » s'apparentent à des responsables RH. Ils assurent l'embauche, le suivi et la gestion de carrière des salariés en CDII.

Les propos recueillis auprès des enseignes et des agences tendent à souligner **l'importance des compétences à renforcer ou développer pour les permanents**, à différents niveaux :

- Pour la détection ou le sourcing des personnes susceptibles d'être recrutées en CDII dans le cadre des critères de ciblage assurant la pertinence du recrutement (capacité à identifier une concordance entre le profil et les aspirations d'une personne à un moment donné et les besoins des entreprises clientes sur le bassin).
- Pour la gestion des relations commerciales avec les entreprises clientes qui demandent à l'agence de recruter une personne en CDII (capacité à ne pas « subir » la demande mais l'intégrer dans un process de validation de la pertinence, comme pour tout autre recrutement en CDII,
- Pour la qualité de l'information des candidats sur le dispositif, afin qu'ils puissent faire un choix éclairé et en toute connaissance de cause, gage de la pérennité du contrat (capacité à expliquer clairement et en transparence les mécanismes et incidences du contrat, de façon complète, sans éluder les points de vigilance à connaître).
- Pour le positionnement en mission des personnes en CDII, enjeu clé qui amène les agences à savoir faire évoluer leurs pratiques de placement :
 - Avec une démarche proactive d'aller rechercher des missions lorsque nécessaire (ce qui nécessite parfois de travailler sur les compétences transférables).

- Et par ailleurs avec le développement de partenariats et d'un travail en réseau entre agences d'une même enseigne pour partager des informations concernant les ressources disponibles, les fins de missions à anticiper et les besoins de clients.
- Pour le suivi et l'accompagnement RH au fil de l'eau des salariés intérimaires en CDII (capacité à être attentif et à l'écoute des personnes, notamment pour détecter et gérer les « temps faibles » des parcours – par exemple les fins de mission lorsque l'intérimaire espérait une embauche par l'EU qui ne s'est pas produite – à remobiliser la personne pour la repositionner, etc.).
 - Pour la gestion du parcours et de l'employabilité des salariés en CDII à moyen terme (capacité à repérer les souhaits et aspirations des personnes pour leur parcours, notamment par la conduite des entretiens professionnels, à analyser leur concordance avec les besoins prévisionnels des entreprises du bassin et à organiser les évolutions de compétences voire de qualifications pertinentes, notamment via la formation).
 - Pour l'anticipation et la gestion des situations conflictuelles lorsqu'elles se produisent (capacité à prendre en charge les dimensions humaines et juridiques liées au volet disciplinaire de la vie des contrats).

Certaines agences, notamment les plus petites, ont cependant tendance à minorer cette notion de professionnalisation et affirment ne pas ressentir d'impacts organisationnels particuliers ni même de besoins en compétences spécifiques suite à la mise en place et au déploiement des CDII. Elles évoquent davantage des questions de pratiques ou de réflexes à renforcer, plus que de compétences en tant que telles. Ce discours est sans doute à relier à la taille réduite de ces agences, qui induit un nombre de CDII très limité, et certainement une attention plus grande accordée aux relations interpersonnelles avec leurs intérimaires, indépendamment du CDII.

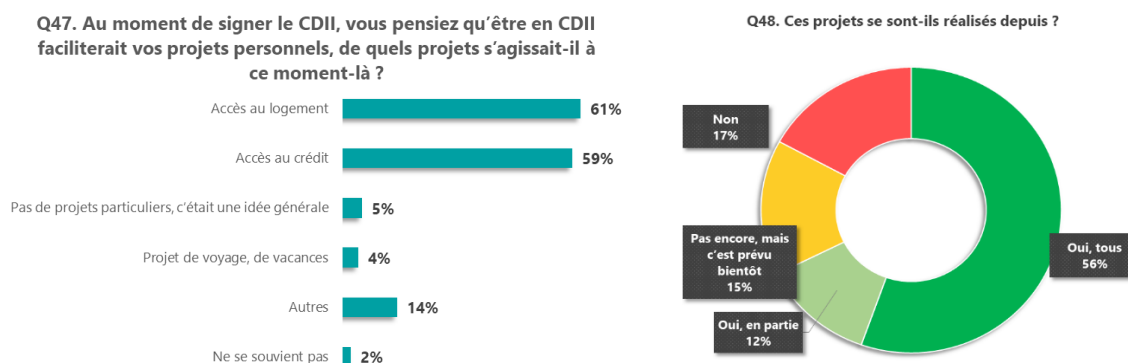
Au-delà de ces quelques cas, **le niveau de maturité atteint aujourd'hui dans les agences par rapport à cette palette de compétences à renforcer ou développer reste encore hétérogène**, en fonction de l'antériorité du déploiement du CDII mais aussi de l'appétence plus ou moins forte des responsables et permanents d'agence. De façon générale, les **compétences managériales de suivi et gestion RH** des parcours et personnes en CDII, notamment pour leur volet prospectif, sont souvent décrites comme les plus perfectibles à ce stade (les compétences liées au ciblage des recrutements et au positionnement de ces personnes en mission étant davantage le prolongement / l'approfondissement de compétences déjà existantes au sein des agences).

3. Le CDI a souvent des effets professionnels et personnels positifs et porteurs de satisfaction, avec certaines limites

3.1 Des retombées positives sur les projets personnels

Comme lors de la 1^{ère} étude, l'enquête auprès des intérimaires en CDI met en évidence l'existence d'effets positifs sur la sphère personnelle pour une part significative des bénéficiaires. **Ces effets attendus sont d'ailleurs parfois à l'origine même de l'acceptation du contrat** par les personnes à qui il est proposé (cf. supra : la perspective que le CDI facilite des projets personnels fait partie des principaux déterminants du choix des salariés).

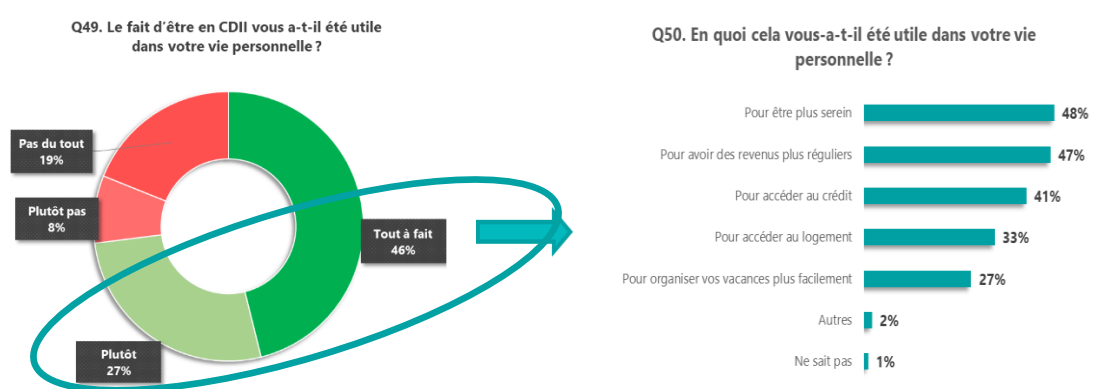
Lorsque c'est le cas, les projets concernés étaient principalement d'accéder à un logement ou à un crédit. **Dans les deux-tiers des cas, ces projets se sont réalisés depuis** (en totalité pour 56% des répondants, en partie pour 12%).



Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDI (357 répondants)

L'effet-levier du CDI pour la réalisation de projets personnels semble donc avéré (il a été rappelé cependant par certaines agences que la notoriété du CDI parmi les organismes bancaires, notamment, était encore perfectible, la dimension « intérimaire » restant parfois porteuse d'une image de précarité qui rendait difficile l'accès au crédit).

De manière plus générale (que des projets personnels aient été ou non déterminants dans le choix d'accepter le CDI), **près de 3 répondants sur 4 considèrent que le CDI leur a été utile dans leur vie personnelle. Les effets perçus principalement sont surtout de se sentir plus serein (48%) et avoir des revenus réguliers (47%)**, devant le fait d'accéder au crédit ou au logement.



Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDI (1500 et 1081 répondants)

Ces réponses renvoient ici **aux mêmes registres que ce qui avait été identifié ci-dessus parmi les déterminants principaux du choix du CDI**, ce qui tend à montrer que le dispositif répond bien dans les faits aux attentes et aspirations qui avaient motivé les salariés à accepter le contrat.

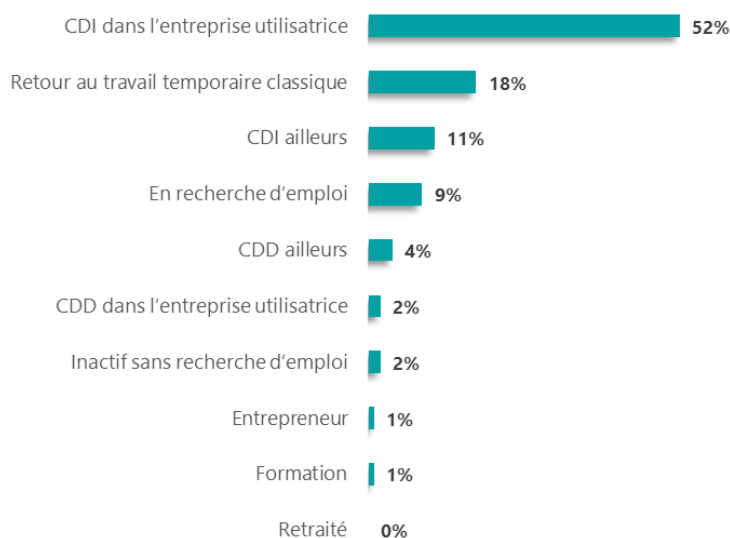
3.2 Une dimension de tremplin vers une embauche en CDI hors intérim qui se confirme

L'enquête réalisée auprès des personnes dont le CDII est terminé confirme très fortement les constats posés en 2017, avec des résultats extrêmement proches, concernant le rôle de tremplin professionnel du CDII vers une embauche en CDI hors intérim.

La part des démissions dans les ruptures de CDII est encore plus importante que ce qui avait été observée il y a 2 ans (78% des ruptures, vs 69% en 2017).

Pour autant, les raisons des démissions sont très similaires : dans 53% des cas c'était pour être embauché directement par l'entreprise utilisatrice et dans 13% des cas pour être embauché par une autre entreprise.

Q53. Quelle a été votre situation immédiatement après avoir quitté le CDII ?



Base : Enquête auprès des personnes dont le CDII a été rompu (500)

Plus globalement, toutes formes de ruptures confondues, **63% des CDII terminés sont immédiatement suivis d'un autre CDI (le plus souvent dans l'EU)**. Le taux d'embauche en CDII dans l'EU atteint même 67% pour les personnes dont le CDII rompu avait été à l'initiative de l'EU.

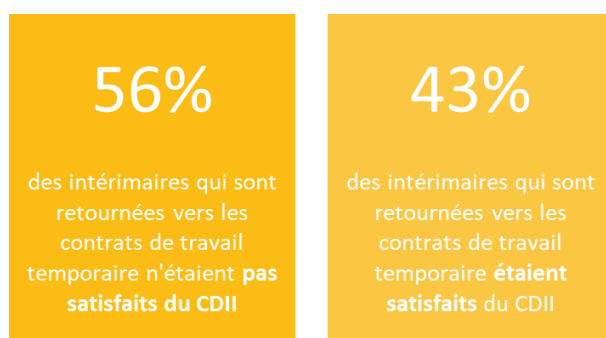
Par ailleurs, 18% des CDII rompus débouchent sur un **retour au travail temporaire classique**. Selon les agences rencontrées, ces cas de figure s'expliquent par **deux motifs principaux** :

- Le souhait **d'avoir une rémunération en moyenne plus élevée** (même si potentiellement plus irrégulière).
- Et/ou le souhait de **disposer de marges de manœuvre plus importantes** dans la possibilité d'accepter ou de refuser des missions, ou encore de prévoir des périodes non travaillées à certains moments.

Ces facteurs de rupture expriment pour les intérimaires concernés une forme de déception et d'insatisfaction envers le dispositif du CDI (cf. encadré ci-dessous) et renvoient à **l'enjeu de qualité de l'information et de pédagogie en amont de la signature du CDI** pour assurer la bonne compréhension des mécanismes du contrat, dont on a vu supra (cf. partie 1.2.3) qu'il était vu comme perfectible par une part significative des intérimaires en CDI.

Pour autant, l'enquête auprès des intérimaires met aussi en évidence le cas de figure de personnes qui ont choisi le CDI dans l'objectif de réaliser des projets personnels, les ont effectivement réalisés dans ce cadre et choisissent ensuite de revenir au travail temporaire classique pour l'une ou l'autre des raisons expliquées ci-dessus. Dans ce cas, ces personnes peuvent se dire satisfaites de leur expérience en CDI⁶, confirmant ainsi à nouveau le caractère ciblé de la pertinence du dispositif (le CDI « fonctionne » pour une personne donnée, à un moment de sa vie donné, dans une agence et sur un bassin d'emploi donné).

→ **Satisfaction sur leur expérience en CDI parmi les personnes revenues à l'intérim classique**



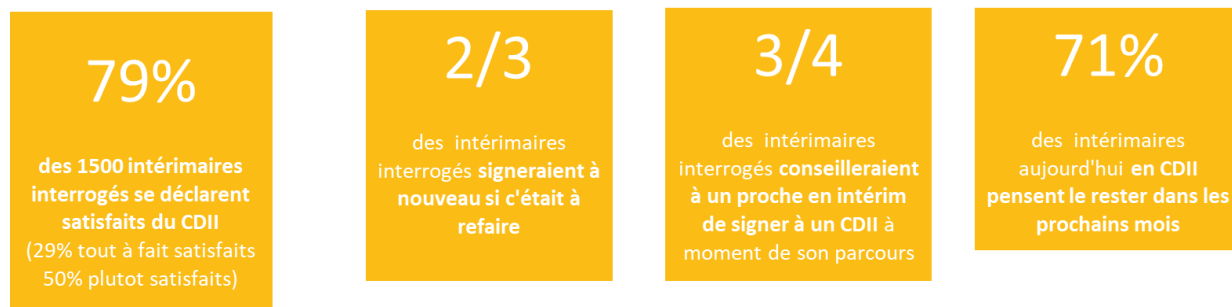
Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDI étant revenus à l'intérim classique (102)

Quoi qu'il en soit, ces ruptures pour retour à l'intérim classique semblent se dérouler le plus souvent sans difficultés particulières, et d'un commun accord entre l'intérimaire et son agence (la rupture du CDI ne signifie pas la rupture de la relation entre l'agence et l'intérimaire).

⁶ Il n'est pas possible de chiffrer statistiquement ce cas de figure, la population cumulant ces différentes conditions étant trop réduite en volume.

3.3 Un bon niveau de satisfaction sur le dispositif pour la majorité de ses bénéficiaires, avec certaines limites

L'enquête fournit plusieurs indications d'un **niveau élevé de satisfaction globale sur le dispositif du CDII** :



Base : Enquête auprès des bénéficiaires de CDII (1 500)

Pour l'ensemble de ces réponses, les résultats étaient quasiment similaires lors de la 1^{ère} étude.

On note cependant des **indices de fragilité de cette satisfaction**.

Le **facteur temps est un 1^{er} facteur donnant lieu à une érosion – relative – de la satisfaction sur le dispositif**. Les personnes en CDII de plus de 2 ans présentent des résultats plus faibles que ceux en CDII plus récents pour les items évoqués ci-dessus :

- Sur la satisfaction globale, 88% de très ou plutôt satisfaits pour les CDII de moins de 2 ans, 78 % pour les CDII de plus de 2 ans.
- 64% des personnes en CDII de plus de 2 ans signeraient à nouveau le contrat, 77% des CDII de moins de 2 ans.

Pour autant, outre le fait que la satisfaction reste majoritaire même parmi cette population, il conviendrait de mettre en perspective ces chiffres avec des données équivalentes pour l'ensemble des personnes en CDI hors intérim (l'érosion dans le temps de la satisfaction sur une situation d'emploi est peut-être un phénomène très commun).

Il convient également de rappeler ici que, dans le cadre du CDII, l'évolution de salaire en fonction de l'ancienneté passe uniquement par le biais de l'évolution de la rémunération des missions.

L'autre variable majeure influant directement sur le niveau de satisfaction est le **fait que le CDII soit terminé sans déboucher sur une embauche hors intérim**. Ainsi, alors que le niveau de satisfaction sur le CDII est de **89% pour les personnes avec un CDII terminé qui ont été embauchées dans l'EU**, il n'est que de **52% pour les personnes avec un CDII terminé mais qui n'ont pas été embauchées par l'EU à son issue**.

Ce constat statistique appelle 2 observations :

- D'une part, c'est certainement justement parce qu'ils étaient insatisfaits du CDII que ces répondants ont mis fin à leur CDII sans perspective d'embauche à son issue.
- D'autre part, ce niveau de satisfaction, même relatif, pour des personnes dont le CDII a pris fin sans être assorti d'une embauche est en soi significatif.

Une **analyse économétrique des réponses apportées à l'enquête permet d'identifier in fine les facteurs qui influent le plus sur la satisfaction des intérimaires en CDI**. Il s'agit d'évaluer simultanément l'influence des réponses à plusieurs questions pour isoler leurs incidences relatives.

Il a donc été tenté d'analyser la satisfaction en fonction des critères suivants :

- Q9. Qui a eu l'initiative de proposer le CDI ?
- Q12. Avant de signer le CDI, vous arrivait-il de connaître des périodes où vous vouliez travailler sans qu'on vous propose de mission ?
- Q18. Après avoir signé votre CDI, est-ce que vous avez travaillé ... ?
- Q20. Quelle est la durée moyenne de vos missions depuis que vous êtes en CDI ?
- Q28. Avec le recul, diriez-vous que votre revenu, sur l'année [ou « depuis que vous êtes en CDI » pour les salariés en CDI depuis moins d'un an]... ?
- Q45. Diriez-vous que le fait d'être en CDI vous aide à vous projeter professionnellement ?
- Q49. Diriez-vous que le fait d'être en CDI a amélioré l'organisation de votre vie personnelle ?

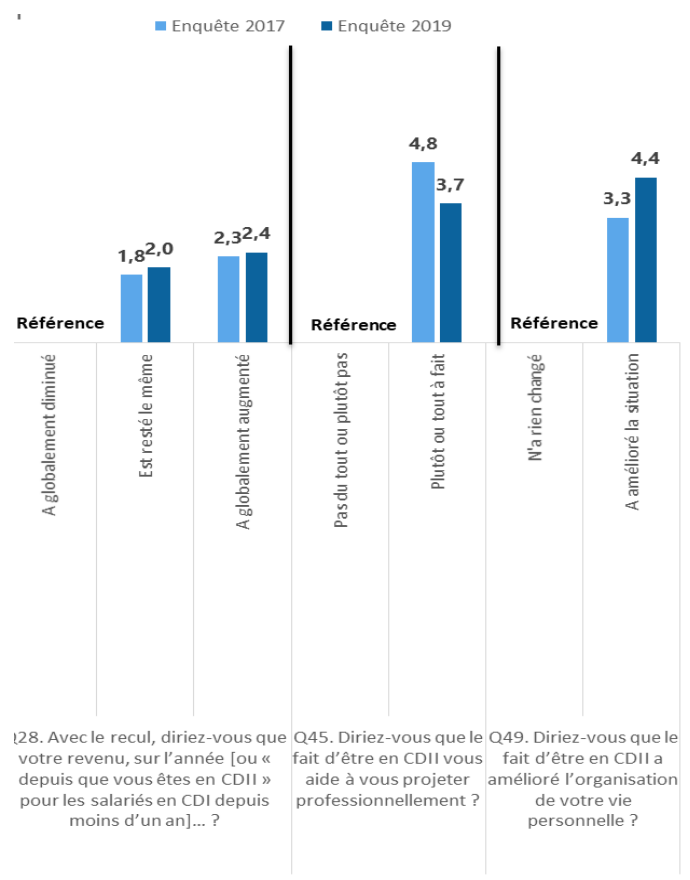
D'autres facteurs ont été testés mais ceux-ci n'avaient pas d'influence notable une fois prise en compte l'influence des réponses aux questions ci-dessus. C'est le cas notamment des critères liés aux caractéristiques personnelles (genre, âge, secteur, CSP).

L'analyse a par ailleurs été mise en lien avec celle menée il y a 2 ans sur la première cohorte d'intérimaires en CDI, afin de vérifier la robustesse des facteurs explicatifs dans le temps.

Le graphique ci-après met en relief les facteurs qui ont le plus d'impact sur le niveau de satisfaction, toutes choses égales par ailleurs. Il est à noter que les critères relatifs à l'initiative du CDI, à l'intensité d'emploi avant ou pendant le CDI n'ont pas d'incidence claire sur le niveau de satisfaction, toutes choses égales par ailleurs.

Trois critères principaux se dégagent pour expliquer les différences de satisfaction chez les intérimaires en CDI, avec une forte consistance entre les deux enquêtes :

- La perception du fait que **le CDI améliore l'organisation de la vie personnelle**.
Les individus constatant que le CDI leur avait effectivement permis d'améliorer l'organisation de leur vie personnelle ont ainsi en moyenne 4,4 fois plus de chances d'être satisfaits par le CDI que les autres personnes, toutes choses égales par ailleurs (indice de 3,3 lors de la première enquête).
- La perception du fait que **le CDI aide à se projeter professionnellement**.
Les personnes ayant répondu « Plutôt » ou « Tout à fait » à cette question ont en moyenne 3,7 fois plus de chance d'être satisfaites par le CDI que les personnes ayant répondu « Pas du tout » ou « Plutôt pas », toutes choses égales par ailleurs (indice de 4,8 lors de la première enquête).
- A un degré moindre, le fait que le revenu dans le cadre du CDI soit resté stable ou ait augmenté.
Les intérimaires ayant déclaré avoir vu leurs revenus augmenter ont en moyenne 2,4 fois plus de chances (2,3 pour la première enquête) de se déclarer satisfaits que ceux qui ont vu leurs revenus diminuer suite à la signature d'un CDI, toutes choses égales par ailleurs. Ceux dont les revenus n'ont pas évolué, ont également 2 fois plus de chances (1,8 pour la première enquête) de se déclarer satisfait du CDI que ceux dont le revenu a diminué, toutes choses égales par ailleurs.

Probabilité d'être satisfaits par le CDII (analyse multivariée)

Source : Enquêtes Amnyos auprès des intérimaires bénéficiaires du CDII, traitement Amnyos

Note : La satisfaction pour le CDII a été recodée à partir de la question 2 de l'enquête en deux catégories : les personnes "satisfaites" ayant répondu "Tout à fait satisfait" ou "Plutôt satisfait" et les personnes "non satisfaites" ayant répondu "Plutôt pas satisfait" ou "Pas du tout satisfait".

4. Conclusions

Cette 2nde étude relative au déploiement et à la mise en œuvre du CDI Intérimaire met en évidence la consolidation du dispositif, dont la montée en charge se poursuit avec régularité malgré la persistance d'approches relativement différenciées entre enseignes. La plupart des enseignes rencontrées pour cette étude manifestent ainsi une ambition et une stratégie claire de développement du dispositif, avec un pilotage et un outillage ad hoc. D'autres restent plus en retrait ou attentistes, dans une logique de maîtrise du risque ou de par leur positionnement sectoriel ou leur potentiel économique.

Quel que soit le niveau de volontarisme, le niveau d'appropriation du dispositif paraît en tout cas nettement supérieur aujourd'hui à ce qu'il était deux ans plus tôt, les implications et mécanismes du CDII étant maintenant bien identifiés et maîtrisés, que ce soit au niveau des sièges ou des agences d'emploi.

Le modèle d'usage du dispositif tend à se diversifier – place en général croissante des CDII à l'initiative des entreprises clientes, développement de pratiques de sourcing externes, part croissante des jeunes et des personnes moins anciennement connues de leur agence d'emploi, voire n'étant pas intérimaires avant de signer le CDII – mais reste cependant solidement ancré autour d'une logique de ciblage précis, sécurisant l'employabilité des bénéficiaires du dispositif (au croisement de leurs profils, compétences et potentiel de délégation).

Pour les signataires de CDII, les aspirations de stabilité professionnelle et/ou personnelle restent les principaux motifs les conduisant à accepter la proposition de contrat.

Dans les faits, les parcours pendant le CDII attestent de l'efficacité des pratiques de ciblage en amont, ainsi que de l'importance des pratiques de suivi pendant le parcours : l'intensité d'emploi reste très forte pour les bénéficiaires de CDII, et le modèle de concentration de l'activité autour d'une seule EU et/ou un seul métier reste très prégnant. Au fil du temps, pour les CDII plus anciens, on observe bien une érosion de ce modèle et une forme de diversification de l'activité, mais celle-ci reste très généralement à un niveau élevé et régulier.

Mécaniquement, au regard de ces caractéristiques avant et pendant le CDII, le revenu des bénéficiaires tend en moyenne à diminuer, même si sa régularité est bien perçue comme un avantage par une partie des intérimaires en CDII.

Les relations entre parties prenantes de l'emploi intérimaire sont impactées par le dispositif, même si les salariés manifestent une perception relativement atténuée de l'importance des évolutions dans les pratiques des permanents qui sont liées au CDII. La plupart des agences, en revanche, identifient bien une intensification et un approfondissement de la relation avec les salariés en CDII par rapport à ce qu'il en est pour l'ensemble des intérimaires, avec un rôle d'employeur à part entière à assumer. Dans la grande majorité des cas, ce rôle s'inscrit dans une relation de confiance avec l'intérimaire qui se renforce. Il existe aussi, inversement, des situations de tension qui concernent une faible part du public en CDII mais peuvent être complexes à traiter, et qui sont révélatrices du fait que les responsabilités nouvelles induites par le dispositif ne sont pas encore totalement comprises par tous les intérimaires concernés, ni totalement appropriées par tous les permanents d'agence.

Dans ce cadre général, les pratiques de suivi des intérimaires en CDII se structurent progressivement, mais restent encore partiellement investies. Si les pratiques de suivi des parcours au sens des transitions entre missions se sont effectivement développées, celles tenant davantage à l'anticipation et la gestion prévisionnelle des évolutions professionnelles à moyen terme paraissent encore mises en œuvre de façon partielle et hétérogène.

Ce constat renvoie au fait que cette posture d'accompagnement constitue une forme de changement « culturel » pour les permanents. La mise en œuvre du CDII suppose ainsi le renforcement voire le développement d'une palette de compétences relativement vaste et diverse. Le niveau de maturité atteint aujourd'hui dans les agences concernant ces compétences reste hétérogène, en fonction de l'antériorité du déploiement du CDII mais aussi de l'appétence plus ou moins forte des responsables et permanents d'agence. De façon générale, les compétences managériales de suivi et gestion RH des parcours et personnes en CDII paraissent les plus perfectibles à ce stade (les compétences liées au ciblage des recrutements et au positionnement de ces personnes en mission étant davantage le prolongement / l'approfondissement de compétences déjà existantes au sein des agences).

Dans ce contexte, le CDII produit effectivement pour la majorité de ses bénéficiaires les effets qu'ils en attendaient et avaient motivé leur choix. Le dispositif présente ainsi des effets positifs concernant la réalisation de projets personnels ou plus globalement la perception d'une plus grande sécurité personnelle ou professionnelle. Le CDII joue par ailleurs un rôle majeur de tremplin vers l'emploi durable hors intérim, les embauches en CDI dans les entreprises utilisatrices représentant quasiment deux-tiers des ruptures de contrat.

Dans ce cadre, la majorité des intérimaires sont satisfaits de leur CDII, même si quelques facteurs de fragilité sont à noter, notamment une forme d'érosion dans le temps et surtout les situations où le CDII ne débouche pas sur une embauche dans l'entreprise utilisatrice.

Des motifs d'insatisfaction liés le plus souvent à la question de la rémunération et/ou à la perception d'une perte de « liberté » pour autoréguler leur activité professionnelle conduisent une partie des intérimaires à rompre leur contrat pour revenir au travail temporaire classique (quasiment 20% des ruptures de contrat correspondent à ce cas de figure).

Ces facteurs de fragilité de la satisfaction soulignent ainsi, pour l'avenir, l'importance de l'évolution des pratiques RH de suivi qui a été entamée mais n'est pas encore totalement achevée à ce stade. Alors que le développement quantitatif du dispositif se poursuit, l'avancement d'un nombre mécaniquement croissant d'intérimaires dans un parcours en CDII qui présentera des motifs de déception (fins des 1ères longues missions, espoirs d'embauche par l'EU qui ne se réalisent pas...) va challenger de plus en plus fortement la capacité des agences à accompagner les bénéficiaires de CDII sur le temps long et à surmonter ces difficultés en proposant une évolution professionnelle qui les satisfait, tout en répondant aux besoins prévisionnels des entreprises clientes.

5. Annexe 1 – Résultats détaillés de l'enquête téléphonique

5.1 Profils des répondants

		CDII récents (moins de 2 ans)	CDII anciens (plus de 2 ans)	CDII terminés
Sexe	H	71%	72%	78%
	F	29%	28%	22%
Âge	18-30 ans	45%	26%	43%
	31-39 ans	27%	33%	29%
	Plus de 40 ans	29%	41%	29%

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q7. Vous considérez-vous comme... ?								
Ouvrier non qualifié	206	14%	16%	+	14%		11%	--
Ouvrier qualifié	801	53%	52%		57%	++	51%	
Employé	320	21%	21%		21%		22%	
Agent de maîtrise, technicien	122	8%	8%		5%	---	11%	+++
Cadre ou Ingénieur	28	2%	1%		1%		3%	+
Ne sait pas	23	2%	2%		1%		1%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q60. Quel est votre niveau d'études ?								
Aucun diplôme	48	3%	3%		4%		3%	
Certificat d'études primaires, brevet des collèges (niveau infra 5)	103	7%	7%		8%		6%	
CAP, BEP (niveau 5)	568	38%	35%		42%	++	36%	
Bac (général, techno, professionnel), brevet (technique ou professionnel, de maîtrise) (niveau 4)	453	30%	31%		30%		30%	
BTS, DUT, DEUG (niveau 3)	212	14%	15%		11%	--	17%	++
Licence, maîtrise, master 1 (niveau 2)	83	6%	7%	+	3%	--	6%	
Master 2, DEA, DEA, doctorat, diplôme de grande école... (niveau 1)	33	2%	2%		2%		2%	

5.2 Parcours en amont, initiative et choix du CDII

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q1. Quel était votre âge lors de votre première mission en intérim ?								
18 à 30 ans	1144	78%	80%		71%	---	84%	+++
31 à 39 ans	141	10%	8%		13%	+++	8%	--
40 à 73 ans	173	12%	11%		15%	+++	9%	---
Moyenne	25,4		25,1		26,8		24,3	

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q2. Le CDI Intérimaire signé était-il le premier CDI de votre carrière professionnelle ?								
Oui	682	45%	48%		44%		45%	
Non	818	55%	52%		56%		55%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q8. Comment avez-vous entendu parler du CDI Intérimaire pour la première fois ... ?								
Par une connaissance personnelle ou un collègue	207	14%	20%	+++	11%	--	11%	--
Par une entreprise où vous faisiez une mission	318	21%	24%	+	20%		19%	
Par une entreprise où vous postuliez pour un poste	19	1%	1%		1%		2%	
Dans la presse, internet	70	5%	5%		5%		4%	
Par votre agence d'emploi / d'intérim	936	62%	54%	--	67%	++	67%	++
Autres	5	0%	1%				0%	
Ne sait pas	6	0%	0%		0%		1%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q9. Qui a eu l'initiative de proposer le CDII ?								
Vous-même	155	10%	11%		9%		11%	
Votre agence d'intérim / d'emploi	901	60%	56%	--	66%	+++	58%	
L'entreprise dans laquelle vous faisiez une mission	415	28%	31%	+	24%	--	28%	
Une entreprise où vous postuliez pour un poste	16	1%	1%		1%		2%	
Autre	5	0%	1%					
Ne sait pas	8	1%	1%		0%		1%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q10. Au moment où le CDII a été envisagé, depuis combien de temps faisiez-vous des missions d'intérim avec votre agence ?								
Pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	111	7%	12%	+++	3%	--	7%	
Moins d'un an	329	22%	27%	+++	13%	--	25%	++
Entre un et deux ans	456	30%	31%		30%		30%	
Entre deux et trois ans	179	12%	10%		15%	++	11%	
Plus de trois ans	412	27%	19%	--	38%	+++	25%	
Ne sait pas / Ne se souvient pas	13	1%	1%		1%		1%	

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q11. En moyenne, combien de temps avez-vous travaillé dans les 6 mois précédant votre CDII ?								
Tout le temps ou presque	1379	92%	90%		95%	+++	90%	
Trois semaines par mois en moyenne	61	4%	4%		3%		5%	
Deux semaines par mois en moyenne	17	1%	1%		1%		1%	
Une semaine par mois en moyenne	10	1%	1%				1%	
Moins d'une semaine par mois	22	1%	2%		1%	--	2%	
Ne sait pas	11	1%	2%		0%		0%	

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q12. Avant de signer le CDII, vous arrivait-il de connaître des périodes où vous vouliez travailler sans qu'on vous propose de mission ?								
Souvent	182	12%	12%		12%		12%	
Parfois	183	12%	12%		14%		11%	
Rarement	268	18%	16%	-	22%	+++	16%	
Jamais	800	53%	54%		50%	-	57%	+
Pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	59	4%	6%	+++	2%	--	4%	
Ne sait pas	8	1%	0%		1%		1%	

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q13. Quelles sont toutes les raisons qui vous ont conduit à signer un CDI ?								
Le symbole, la dimension psychologique ou sociale d'être en CDI	374	25%	26%		25%		24%	
La sécurité de la rémunération (revenu stable)	405	27%	30%	+	26%		24%	
L'augmentation de la rémunération	6	0%	0%		0%		1%	
Une évolution professionnelle plus intéressante, la construction d'un parcours professionnel	66	4%	6%	++	3%	-	4%	
Ne plus avoir à se préoccuper de trouver des missions	328	22%	24%		24%		18%	---
Des missions plus motivantes	32	2%	2%		2%		2%	
Un accès à la formation plus facile	40	3%	4%	++	2%		2%	
Rester dans votre entreprise utilisatrice (où vous étiez au moment de la signature du CDII)	319	21%	24%	+	17%	---	23%	
Augmenter les chances d'être embauché par une entreprise utilisatrice	111	7%	7%		7%		9%	
Le souhait que l'agence me consacre plus d'attention	10	1%	1%		1%		0%	
Le sentiment de ne pas avoir eu le choix	35	2%	2%		3%		2%	
La perspective que ça facilite vos projets personnels	358	24%	25%		24%		23%	
Autres	20	1%	2%		2%		1%	
Ne sait pas	9	1%	1%		0%		1%	

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q14. Parmi les raisons que vous avez données, laquelle a été pour vous la plus importante ?								
Le symbole, la dimension psychologique ou sociale d'être en CDI	257	17%	16%		18%		17%	
La sécurité de la rémunération (revenu stable)	327	22%	24%		22%		20%	
L'augmentation de la rémunération	2	0%	0%				0%	
Une évolution professionnelle plus intéressante,	35	2%	3%		2%		2%	
Ne plus avoir à se préoccuper de trouver des missions	229	15%	16%		18%	+	12%	-
Des missions plus motivantes	15	1%	1%		1%		1%	
Un accès à la formation plus facile	26	2%	3%		1%	-	2%	
Rester dans votre entreprise utilisatrice (où vous étiez au moment de la signature du CDII)	253	17%	18%		13%	--	19%	+
Augmenter les chances d'être embauché par une entreprise utilisatrice	79	5%	4%	-	6%		6%	
Le souhait que l'agence me consacre plus d'attention	1	0%			0%			
Le sentiment de ne pas avoir eu le choix	27	2%	1%		2%		2%	
La perspective que ça facilite vos projets	232	15%	13%		16%		17%	
Autres	7	0%	0%		1%		0%	
Ne sait pas	10	1%	1%		0%		1%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q15. Avant de prendre votre décision, comment vous êtes-vous informé sur le CDII ?								
Essentiellement par mon agence	1133	76%	70%	---	77%		80%	+++
Essentiellement par l'entreprise où vous étiez en mission	89	6%	8%	+	5%		5%	
Essentiellement par l'entreprise où vous postuliez pour un poste	7	0%	0%		0%		1%	
Essentiellement par mes propres moyens	246	16%	20%	++	16%		13%	---
Je ne me suis pas renseigné	17	1%	1%		1%		1%	
Autres	7	0%	1%				0%	
Ne sait pas	1	0%					0%	

	Total des répondants	CIBLE						
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q16. Avec le recul, pensez-vous que vous disposiez de toutes les informations utiles quand vous avez décidé de signer le CDII ?								
Oui, totalement	962	64%	69%	+++	58%	---	65%	
Oui, partiellement	344	23%	22%		27%	+++	20%	-
Non	184	12%	8%	---	14%		14%	+
Ne sait pas / Ne se souvient pas	10	1%	1%		1%		0%	

5.3 Parcours pendant le CDII

	Total des répondants	CIBLE					
		CDII récents (- 2 ans)			CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés
Q4. Votre temps de travail de référence est ...?							
Un temps plein	1473	98%	98%		98%		99%
Un temps partiel de plus de 24h hebdomadaire	19	1%	1%		1%		1%
Un temps partiel de moins de 24h hebdomadaire	6	0%	0%		1%		0%
Ne sait pas	2	0%	0%				0%

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q5. Quel est le secteur d'activité principal dans lequel se déroulent vos missions ?								
BTP	189	13%	9%	--	17%	+++	12%	
Industrie	897	60%	63%	+	61%		55%	-
Agriculture	7	0%	0%		1%		0%	
Transport	152	10%	10%		8%	--	13%	++
Restaurant / Hôtellerie	16	1%	0%	--	1%		2%	++
Santé	6	0%	0%		0%		1%	
Autres services tertiaires	232	15%	17%		13%	-	16%	
Commerce	1	0%					0%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q18. Après que vous ayez signé votre CDII, est-ce que vous avez travaillé ... ?								
Autant qu'avant	1131	75%	74%		74%		78%	+
Moins qu'avant	68	5%	3%	-	5%		6%	
Plus qu'avant	235	16%	16%		19%	++	12%	--
Pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	64	4%	7%	+++	2%	--	4%	
Ne sait pas / Ne se souvient pas	2	0%			0%		0%	

	Total des répondants	CIBLE					
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q19. Depuis la signature de votre CDII, votre activité est-elle ?							
Régulière (stabilité dans le temps)	476	95%			95%		
Irrégulière (fluctuations dans le temps)	23	5%			5%		
Ne sait pas / Ne se souvient pas (ne pas citer)	1	0%			0%		

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q20. Quelle est la durée moyenne de vos missions depuis que vous êtes en CDII ?								
Une semaine ou moins	95	6%	8%	+	5%	--	6%	
De 2 semaines à 1 mois	132	9%	10%		6%	---	11%	++
Plus d'un mois à 3 mois	155	10%	11%		8%	---	13%	++
Plus de 3 mois à 6 mois	220	15%	17%		12%	--	15%	
Plus de 6 mois à 1 an	321	21%	24%		19%	-	22%	
Plus d'1 an	530	35%	26%	---	50%	+++	30%	---
Ne sait pas	47	3%	5%	+++	1%	---	3%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q21. Est-ce que la durée de vos missions ... ?								
A augmenté	253	17%	17%		22%	+++	12%	--
A diminué	74	5%	3%	--	7%	++	5%	
N'a pas changé	1078	72%	71%		68%	--	77%	+++
Pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	69	5%	7%	+++	2%	---	4%	
Ne sait pas	26	2%	1%		1%		3%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q22. Dans combien d'entreprises différentes avez-vous travaillé depuis que vous êtes en CDII ?								
1 entreprise	879	59%	77%	+++	35%	--	64%	+++
2 à 3 entreprises	341	23%	15%	---	31%	+++	21%	
Plus de 3 entreprises	270	18%	8%	---	33%	+++	14%	--
Ne répond pas	10	1%	0%		1%		1%	
Moyenne		2,8	1,7		4,3		2,4	

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q23. Y-a-t-il une entreprise utilisatrice dans laquelle vous travaillez plus de 75% de votre temps ?								
Oui	490	79%	79%		79%		79%	
Non	115	19%	19%		18%		19%	
Ne sait pas / Ne se souvient pas	16	3%	3%		3%		2%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q24. Combien de métiers différents avez-vous occupés depuis la signature de votre CDII?								
1 métier	916	61%	74%	+++	43%	--	66%	+++
2 à 3 métiers	421	28%	20%	---	38%	+++	26%	
Plus de 3 métiers	160	11%	5%	---	19%	+++	8%	---
Ne répond pas	3	0%			0%		0%	
Moyenne		1,9	1,5		2,5		1,8	

	Total des répondants	CIBLE					
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q25. Y-a-t-il un métier qui représente plus de 75% de votre temps de travail ?							
Oui	489	84%	84%		85%		82%
Non	86	15%	13%		14%		18%
Ne sait pas / Ne se souvient pas	9	2%	2%		2%		1%

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q26. Est-ce que vos périodes sans mission ont été ... qu'avant ?								
Aussi fréquentes	247	16%	16%		15%		18%	
Moins fréquentes	444	30%	25%	---	39%	+++	25%	---
Plus fréquentes	92	6%	7%		6%		5%	
Non concerné car pas d'intermissions avant le CDII	637	42%	45%		37%	--	46%	+
Non concerné car pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	68	5%	7%	+++	2%	--	4%	
Ne sait pas	12	1%	1%		1%		1%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q27. Est-ce que la durée de vos intermissions ... ?								
A augmenté	56	4%	3%	-	4%		5%	
A diminué	170	11%	9%	--	17%	+++	8%	---
N'a pas changé	471	31%	30%		33%		31%	
Non concerné car pas d'intermissions avant le CDII	714	48%	51%	+	41%	--	51%	+
Non concerné car pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	68	5%	7%	+++	2%	---	4%	
Ne sait pas	21	1%	1%		2%		1%	

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q28. Avec le recul et par rapport à votre expérience en intérim avant le CDII, diriez-vous que votre revenu, en moyenne... ?								
A globalement augmenté	221	15%	15%		15%		14%	
A globalement diminué	803	54%	48%	--	57%	+	56%	
Est resté le même	384	26%	28%		24%		25%	
Pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	72	5%	8%	+++	2%	--	4%	
Ne sait pas	20	1%	1%		2%		1%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q29. En cas d'intermission, avez-vous déjà perçu la garantie de rémunération minimale mensuelle ?								
Oui	343	23%	17%	---	34%	+++	18%	---
Non	311	21%	20%		20%		22%	
Non concerné (pas d'intermission depuis la signature du CDII)	824	55%	61%	+++	45%	--	58%	+
Ne sait pas/ Ne se souvient pas	22	1%	1%		1%		2%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q30. Dans le cadre de votre CDII, votre périmètre de mobilité... ?								
A augmenté	236	16%	13%	-	15%		19%	++
A diminué	54	4%	3%		4%		3%	
Est resté le même qu'avant	1128	75%	75%		77%		74%	
Pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	70	5%	7%	+++	2%	---	4%	
Ne sait pas / Ne se souvient pas	12	1%	1%		1%		0%	

5.4 Relations avec l'agence, pratiques de suivi et accès à la formation

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q31. Avez-vous été amené à refuser une ou plusieurs missions ?								
Oui, une fois	154	10%	5%	---	15%	+++	11%	
Oui, plusieurs fois	114	8%	3%	---	10%	+++	9%	+
Non	1230	82%	92%	+++	75%	--	79%	-
Ne sait pas / Ne se souvient pas	2	0%			0%		0%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q32. Pouvez-vous nous indiquer les raisons principales du refus ?								
Ne correspondait pas au périmètre de mobilité	72	27%	36%		22%		29%	
Ne correspondait pas aux emplois visés dans le contrat	40	15%	15%		9%	---	22%	++
Nature de missions (pas en lien avec votre qualification ou vos compétences, pas intéressant pour vous...)	79	29%	26%		33%		27%	
Horaires de travail ne vous convenant pas (soir ou nuit, week-end, contraintes personnelles : garde d'enfants, etc.)	40	15%	13%		16%		15%	
Relations au sein de l'entreprise utilisatrice ne vous convenant pas (ambiance de travail, conflits lors de missions antérieures...)	24	9%	13%		12%		4%	---
Conditions de travail perçues comme pénibles ou dangereuses	21	8%	8%		8%		8%	
Conditions de travail perçues comme incompatibles avec des difficultés de santé	15	6%	5%		6%		5%	
Rémunération de la mission insuffisante	20	7%	3%		9%		8%	
Impossibilité de me déplacer en raison d'un problème de voiture / permis	9	3%	3%		4%		3%	
Autres	24	9%	10%		10%		7%	
Ne sait pas / Ne se souvient pas	2	1%					2%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q33. Avez-vous été amené à accepter une ou plusieurs missions sur un emploi autre que ceux définis dans votre CDII ?								
Oui, une fois	127	8%	6%	--	11%	++	9%	
Oui, plusieurs fois	132	9%	4%	--	14%	+++	9%	
Non	1236	82%	90%	+++	75%	--	82%	
Ne sait pas / Ne se souvient pas	5	0%	0%		1%		0%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q34. Y-a-t-il déjà eu un avenant à votre CDII ?								
Oui pour un changement de métier	22	1%	1%		2%		1%	
Oui, pour augmenter le périmètre de mobilité	10	1%	1%		1%		0%	
Oui, pour diminuer le périmètre de mobilité	4	0%	0%		0%		0%	
Oui, en raison d'un déménagement	18	1%	1%		2%	+	1%	
Oui, pour une augmentation de la rémunération	15	1%	1%		1%		1%	
Oui, pour un changement d'agence / de poste / de secteur	18	1%		---	3%	+++	1%	-
Oui pour les horaires/ la durée du temps de travail	70	5%	5%		6%		3%	--
Oui, pour une autre raison	27	2%	2%		3%	+	1%	--
Oui pour un changement de la rémunération	9	1%	0%		1%		0%	
Oui pour une Formation	4	0%	0%		0%		0%	
Non	1289	86%	86%		81%	---	90%	+++
Ne sait pas / Ne se souvient pas	22	1%	2%		1%		1%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q35. Etes-vous ... des relations avec votre agence dans le cadre du CDII ?								
Tout à fait satisfait	708	47%	47%		44%		50%	
Plutôt satisfait	606	40%	45%	++	43%		34%	---
Plutôt pas satisfait	84	6%	4%	-	5%		8%	+++
Pas du tout satisfait	89	6%	2%	---	7%		8%	++
Ne sait pas	13	1%	1%		1%		0%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q36. Depuis la signature de votre CDII, la relation avec votre ETT a-t-elle changé... ?								
En mieux	196	13%	12%		15%		12%	
En moins bien	120	8%	4%	---	10%	++	10%	+
N'a pas changé	1096	73%	76%		72%		71%	
Pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	71	5%	8%	+++	2%	---	4%	
Ne sait pas	17	1%	1%		0%	--	2%	++

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q37. Depuis que vous êtes en CDII, avez-vous déjà bénéficié d'au moins un entretien professionnel ?								
Oui	683	46%	27%	--	64%	+++	45%	
Non	806	54%	73%	+++	36%	--	53%	
Ne sait pas / Ne se souvient pas	11	1%	0%				2%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q38.Si vous avez fait part d'un souhait de formation lors de cet entretien professionnel, celui-ci s'est-il réalisé depuis ?								
Oui	195	29%	25%		30%		28%	
Pas encore mais c'est prévu bientôt	41	6%	12%	++	7%		1%	---
Souhait formulé mais non réalisé	179	26%	22%		30%	+	24%	
Pas de souhait de formation formulé	254	37%	40%		33%	--	42%	+
Ne sait pas	14	2%			1%	---	5%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q39. Avez-vous bénéficié de formations réglementaires (exemple : habilitations électriques, Caces...)								
Oui	587	39%	28%	---	53%	+++	36%	-
Non	913	61%	72%	+++	47%	---	64%	+

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q40. Avez-vous bénéficié de formations de perfectionnement sur votre métier								
Oui	211	14%	13%		17%	++	12%	-
Non	1289	86%	87%		83%	--	88%	+

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
		Q41. Avez-vous bénéficié de formations d'évolution vers un autre métier						
Oui	92	6%	5%		8%	+	6%	
Non	1408	94%	95%		92%	-	94%	

	Total des répondants	CIBLE						
		CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés		
Q42.Pensez-vous que vous auriez bénéficié de ces mêmes formations si vous n'étiez pas / si vous n'aviez pas été en CDII ?								
Oui, toutes	212	31%	26%	-	31%		36%	+
Oui, en partie	79	12%	13%		10%		13%	
Non	274	40%	42%		39%		41%	
Pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	22	3%	8%	+++	1%	---	2%	
Ne sait pas	91	13%	12%		18%	+++	8%	---

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q43. Diriez-vous que ces formations ont été utiles dans votre parcours ?								
Très utile	321	47%	45%		49%		48%	
Plutôt utile	259	38%	42%		37%		36%	
Plutôt pas utile	35	5%	4%		6%		4%	
Pas utile du tout	54	8%	7%		7%		11%	
Ne sait pas	9	1%	2%		1%		1%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q44. Diriez-vous que votre agence est plus attentive à votre évolution professionnelle depuis que vous êtes en CDII ?								
Tout à fait	357	24%	21%	--	25%		25%	
Plutôt	411	27%	30%	+	27%		25%	
Plutôt pas	233	16%	14%		18%	+	15%	
Pas du tout	341	23%	20%		23%		25%	
Pas d'expérience de l'intérim avant le CDII	70	5%	7%	+++	2%	---	4%	
Ne sait pas	88	6%	7%		5%		5%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q45. Diriez-vous que le fait d'être en CDII vous aide à vous projeter professionnellement ?								
Tout à fait	469	31%	33%		29%		32%	
Plutôt	422	28%	33%	+++	27%		25%	--
Plutôt pas	216	14%	14%		17%	+	12%	--
Pas du tout	366	24%	18%	---	25%		31%	+++
Ne sait pas	27	2%	2%		3%	+	1%	---

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q46. Diriez-vous que votre agence est attentive à votre santé et sécurité au travail ?								
Tout à fait	836	56%	57%		55%		55%	
Plutôt	400	27%	27%		28%		25%	
Plutôt pas	100	7%	7%		7%		7%	
Pas du tout	131	9%	7%	--	9%		10%	
Ne sait pas	33	2%	2%		2%		3%	

5.5 Effets du CDI sur la sphère personnelle

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q47. Au moment de signer le CDII, vous pensiez qu'être en CDII faciliterait vos projets personnels, de quels projets s'agissait-il à ce moment-là ?								
Accès au logement	219	61%	56%		64%		63%	
Accès au crédit	211	59%	59%		60%		58%	
Projet de voyage, de vacances	14	4%	7%		1%		3%	
Pas de projets particuliers, c'était une idée générale	18	5%	7%		3%		4%	
Autres	51	14%	20%	++	14%		9%	--
Ne se souvient pas	7	2%	3%		1%		2%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q48. Ces projets se sont-ils réalisés depuis ?								
Oui, tous	195	55%	39%	--	66%	+++	60%	
Oui, en partie	43	12%	13%		11%		12%	
Pas encore, mais c'est prévu bientôt	54	15%	28%	+++	8%	--	8%	--
Non	60	17%	18%		14%		19%	
Ne sait pas	5	1%	2%		1%		1%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q49. Le fait d'être en CDII vous a-t-il été utile dans votre vie personnelle ?								
Tout à fait	683	46%	46%		46%		45%	
Plutôt	398	27%	31%	++	28%		21%	--
Plutôt pas	120	8%	6%	-	10%		8%	
Pas du tout	280	19%	15%	--	15%	--	25%	+++
Ne sait pas	19	1%	2%	++	1%		0%	--

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q50.En quoi cela vous-a-t-il été utile dans votre vie personnelle ?								
Pour accéder au logement	356	33%	29%	--	37%	+	34%	
Pour accéder au crédit	444	41%	39%		46%	++	38%	
Pour avoir des revenus plus réguliers	513	47%	50%		47%		45%	
Pour être plus serein	521	48%	54%	+++	41%	--	49%	
Pour organiser vos vacances plus facilement	296	27%	31%	+	30%		21%	--
Autres	27	2%	3%		2%		2%	
Ne sait pas	14	1%	1%		1%		2%	

5.6 Ruptures de CDI

		CIBLE
		CDI terminés
Q51. Quelle est la nature de la rupture ?		
Une rupture pendant période d'essai à votre	2%	
Une rupture pendant période d'essai à l'initiative	1%	
Une démission	78%	
Une rupture conventionnelle	11%	
Un licenciement	5%	
Départ en retraite	0%	
Ne sait pas / Ne se souvient pas	2%	

CIBLE		
CDII terminés		
Q52. Quelle a été la raison principale qui vous a conduit à démissionner ?		
Une perte de revenus	13%	
Les contraintes dans le choix des missions	3%	
Les contraintes géographiques	1%	
Un manque d'intérêt des missions	4%	
Une dégradation des relations avec votre agence	2%	
Le souhait de quitter l'intérim	1%	
Une embauche par l'entreprise utilisatrice	54%	
Une embauche par une autre entreprise	12%	
Projets ou situation personnelle sans lien avec le contrat ou les missions (déménagement, souci de santé...)	6%	
Dégradation des relations avec l'entreprise	1%	
Autres	3%	
Ne répond pas	0%	

CIBLE			
CDII terminés			
Q53. Quelle a été votre situation immédiatement après avoir quitté le CDII ?			
CDI dans l'entreprise utilisatrice	261	54%	++
CDD dans l'entreprise utilisatrice	11	2%	
CDI ailleurs	51	10%	
CDD ailleurs	20	4%	
En recherche d'emploi	35	7%	--
Inactif sans recherche d'emploi	11	2%	
Retour au travail temporaire classique	86	18%	
Entrepreneur	5	1%	
Formation	5	1%	
Retraité	2	0%	

CIBLE			
CDII terminés			
Q54. Diriez-vous que votre expérience en CDII vous a aidé ou vous aidera pour la suite de votre parcours ?			
Tout à fait	208	43%	
Plutôt	102	21%	--
Plutôt pas	41	8%	
Pas du tout	134	28%	+
Ne sait pas	2	0%	

CIBLE			
CDII terminés			
Q55. En quoi vous-a-t-elle aidé principalement ?			
Ça donne de la valeur à mon CV	62	20%	
Ça donne des opportunités de contact avec des entreprises	113	36%	
Accéder à un cdi	15	5%	+++
Acquisition de l'expérience / Evolution	40	13%	
Avoir confiance en moi / la confiance en mes collègues	15	5%	
Autres	53	17%	
Ne sait pas	37	12%	+++

5.7 Niveau de satisfaction sur l'expérience en CDII

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q3. De manière générale, êtes-vous ... de votre expérience en CDII ?								
Tout à fait satisfait	441	29%	29%		29%		30%	
Plutôt satisfait	755	50%	59%	+++	49%		43%	--
Plutôt pas satisfait	133	9%	6%	--	11%	++	10%	
Pas du tout satisfait	146	10%	4%	--	8%		17%	+++
Ne sait pas	25	2%	2%		1%		1%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q56. Avec le recul, en se remettant dans le contexte du moment où vous avez signé le CDII ... ?								
Vous signeriez à nouveau	996	66%	77%	+++	64%		58%	--
Vous ne signeriez pas	437	29%	19%	--	30%		39%	+++
Ne sait pas	67	4%	4%		6%	++	3%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q57. Conseilleriez-vous à un proche en intérim de signer un CDII à un moment de son parcours ?								
Certainement	645	43%	47%	++	41%		41%	
Probablement	492	33%	36%	++	33%		29%	--
Probablement pas	106	7%	5%	--	8%		8%	
Certainement pas	206	14%	9%	---	14%		19%	+++
Ne sait pas	51	3%	3%		4%		4%	

	Total des répondants		CIBLE					
			CDII récents (- 2 ans)		CDII anciens (+ 2 ans)		CDII terminés	
Q58. Pour la poursuite de votre parcours, dans les prochains mois, est-ce que vous envisagez ... ?								
De rester en CDII	657	71%	71%		71%		54%	
De revenir à l'intérim classique	78	8%	6%	--	10%	+	15%	
De quitter l'intérim	132	14%	15%		14%		15%	
Ne sait pas	64	7%	8%		6%		15%	