

DISPOSITIF INNOVANT

Un CDI pour tous

Le CDI aux fins d'employabilité vise à lutter contre la précarité des millions de travailleurs en CDD ou en intérim. Entre missions longues, accompagnement et surtout formations tout au long de leur CDI, le dispositif, encore méconnu, vise à augmenter leur employabilité. Illustration au sein de l'entreprise sociale de travail partagé Mon CDI.



Mon CDI a un objectif principal : remettre en emploi les personnes les moins qualifiées et lutter contre la précarité dans l'emploi.

« **T**out le monde a le droit à un CDI, sans condition de diplôme, d'âge, de niveau d'expérience et de handicap. » C'est par ces mots que Philippe et Valérie Bazin concluent leur tribune parue dans *Le Parisien* en juin 2019. Depuis huit ans, les deux fondateurs de Mon CDI, la bien nommée entreprise sociale de travail partagé, s'attellent à en fournir à ceux pour qui ce contrat de travail relève de la quête du Graal : les chômeurs de plus de six mois, bénéficiaires des minima sociaux, personnes handicapées, âgées de plus de 50 ans ou avec un niveau de qualification faible. Leur objectif : remettre en emploi les personnes les moins qualifiées et lutter contre la précarité dans l'emploi des 4 millions de Français en

CDD ou en intérim. Pour cela, ils utilisent un outil encore méconnu : le CDI aux fins d'employabilité. Le principe est simple : l'entreprise de travail à temps partagé embauche des personnes en CDI puis les met à disposition d'entreprises clientes pour des missions longues. « C'est un peu comme un CDI au sein des ESN (entreprises de services numériques). Sauf que nous proposons un CDI à des personnes qui ont des difficultés à en trouver », explique Philippe Bazin.

Compte personnel de formation doublé

Un CDI, mais pas seulement. Comme son nom l'indique, ce contrat vise à développer l'employabilité des

personnes recrutées. Accompagnement social, remise à niveau en français, appropriation des codes de l'entreprise... En fonction des besoins des personnes, celles-ci seront guidées pour reprendre confiance en elles et remettre le pied à l'étrier dans les meilleures conditions. Mais surtout, les salariés du CDI aux fins d'employabilité seront formés tout au long de leur contrat. C'est là le cœur du dispositif. D'ailleurs, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui a introduit ce dispositif en septembre 2018, prévoit chaque année un doublement du montant du compte personnel de formation des bénéficiaires de ce contrat. Pour comprendre le besoin de formation de ces salariés, deux chiffres. Dans l'industrie, qui emploie 81 % des salariés de Mon CDI, 25 % des postes sont potentiellement automatisables. C'est pourquoi « ces personnes peu qualifiées doivent se former régulièrement, avoir un deuxième ou un troisième métier pour être employables », soutient Philippe Bazin. Chez Mon CDI, 30 % des effectifs sont formés chaque année, 60 % des formations suivies sont inscrites à la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle). Aujourd'hui, Mon CDI emploie 3 100 personnes bénéficiaires de ce contrat. Et l'entreprise ne compte pas s'arrêter là. Pour accélérer l'embauche de nouveaux personnels, elle développe un outil algorithmique qui permettra de définir les compétences généralement recherchées sur les bassins d'emploi, à partir de l'analyse de toutes les bases

de données disponibles sur chaque territoire (Pôle emploi, missions locales, acteurs du handicap...). L'idée sera donc de recruter en CDI toutes les personnes avec ces compétences, et qui s'inscrivent sur la plateforme. Autre piste de développement : la signature de conventions avec les régions, où Mon CDI s'engage à développer les embauches.

L'objectif de l'entreprise est d'atteindre 10 000 contrats d'ici fin 2021. « C'est peu au regard des 4 millions de précaires, concède le cofondateur de Mon CDI. Mais d'autres entreprises se mettent sur le créneau et proposent ce CDI aux fins d'employabilité, notamment des filiales d'entreprise d'intérim. » D'autant plus que le contexte législatif est favorable à ce type de mise à disposition de personnels. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2020, les entreprises sont taxées pour leur recours à des contrats courts du type CDD et contrat d'intérim.



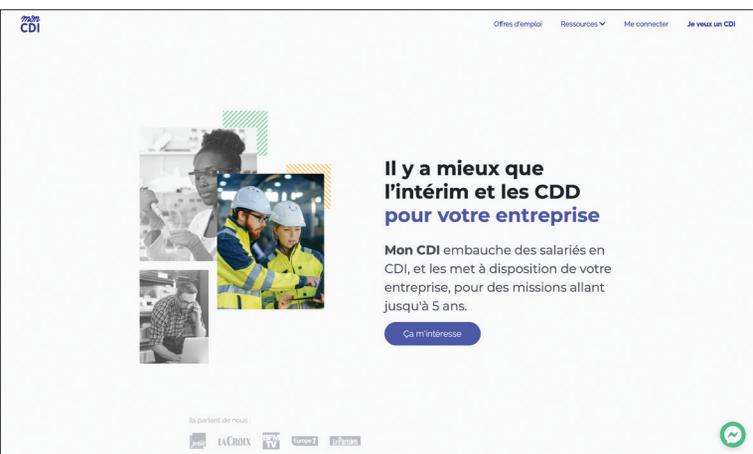
© Adobe Stock/EInur

Chez Mon CDI, 30 % des effectifs sont formés chaque année.

envisage de réduire encore son recours à l'intérim pour privilégier cette formule "gagnant-gagnant" et étendre à d'autres compétences le recours aux personnels sous CDI aux fins d'employabilité. Les avantages pour l'entreprise sont nombreux. La formule est adaptée aux besoins de Saint-Jean Industries avec la mise à disposition de personnels sur des missions longues de trois ou quatre ans. « Cela nous revient moins cher en formation que l'intérim, limité à des missions de dix-huit mois. Mais surtout, travailler avec ces personnels, c'est

l'assurance qu'ils veulent s'impliquer dans la durée dans une entreprise, et qu'ils sont fiables. D'ailleurs, pour nous, ce sont quasiment des salariés Saint-Jean Industries », témoigne Olivier Betou. Ce dernier admet également que, sans l'intermédiaire de Mon CDI, il n'aurait probablement jamais rencontré ni recruté ces candidats. « Ces personnes éloignées de l'emploi ont beaucoup plus de chances de remettre le pied à l'étrier avec ce dispositif », estime-t-il. Plus qu'une remise en selle, ce CDI aux fins d'employabilité permet la stabilité et des perspectives professionnelles, au sein de Mon CDI mais aussi chez les entreprises clientes, qui « ont la possibilité de recruter nos salariés en CDI à la fin de leur mission », ajoute Philippe Bazin. C'est d'ailleurs ce qui se passe pour 67 % d'entre eux.

► Alexandra Luthereau



Flexibilité et fiabilité

Le groupe Saint-Jean Industries est un sous-traitant automobile. Au gré des évolutions de commandes de la part de ses clients, et donc de l'augmentation de ses besoins en compétences pour surcroît d'activité, le groupe fait appel à des intérimaires, mais aussi aux personnels de Mon CDI depuis un peu plus de deux ans. Selon Olivier Betou, DRH de Saint-Jean Industries, la formule répond aux besoins de flexibilité du groupe. L'entreprise a démarré avec 5 salariés de Mon CDI. Aujourd'hui, ils sont 40 sur des postes d'opérateur en production. À terme, le DRH

Quelles différences avec le CDI intérimaire ?

Le CDI aux fins d'employabilité et le CDI intérimaire se distinguent sur plusieurs points. « Le CDI aux fins d'employabilité est un CDI de droit commun : les personnes peuvent refuser les missions proposées et la clause de mobilité est plus réduite que pour l'intérim (30 kilomètres contre 50), explique Philippe Bazin, directeur de l'entreprise sociale Mon CDI. Surtout, les missions proposées sont beaucoup plus longues que celles en intérim, dont la durée moyenne est de quinze jours contre trois ans et demi pour notre dispositif. » Sans compter que le CDI intérimaire est réservé aux intérimaires confirmés, facilement employables.