



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> 5717	De <b>M. David Habib</b> ( Non inscrit - Pyrénées-Atlantiques )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, plein emploi et insertion		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, plein emploi et insertion
<b>Rubrique</b> >emploi et activité	<b>Tête d'analyse</b> >Dispositif CDI-FE (CDI aux fins d'employabilité)	<b>Analyse</b> > Dispositif CDI-FE (CDI aux fins d'employabilité).
Question publiée au JO le : <b>21/02/2023</b> Réponse publiée au JO le : <b>16/05/2023</b> page : <b>4504</b>		

### Texte de la question

M. David Habib attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur le dispositif d'emploi dit du CDI-FE (CDI aux fins d'employabilité). Créé en 2018 par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ce CDI de droit commun s'adresse aux personnes en difficulté d'insertion afin de faciliter le retour à l'emploi ; plus particulièrement en direction des bénéficiaires du RSA, des personnes en situation de handicap ou encore de celles et ceux âgées de plus de 50 ans. Le CDI-FE connaît un déploiement encore limité alors que la phase d'expérimentation doit s'arrêter cette année. Ce dispositif présente toutefois un certain nombre d'atouts, en exigeant par exemple de l'employeur des actions de formation qualifiantes et en garantissant le revenu de l'intérimaire concerné. Aussi, il lui demande de bien vouloir lui indiquer quelles sont ses intentions quant à l'arrêt ou la pérennisation du CDI-FE.

### Texte de la réponse

La loi du 5 septembre 2018 a introduit des dispositions dérogatoires de travail à temps partagé « aux fins d'employabilité », à titre expérimental. Jusqu'au 31 décembre 2021, un contrat de travail à temps partagé peut être proposé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, qui sont inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, âgées de plus de 50 ans ou de niveaux de formation V, V bis ou VI. Ce contrat de travail est conclu à durée indéterminée. L'article 15 de la loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » a prolongé l'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2023. A des fins d'évaluation, l'article 115 de la loi du 5 septembre 2018 a prévu que l'entrepreneur de travail à temps partagé aux fins d'employabilité était tenu de communiquer à l'autorité administrative, tous les six mois, les contrats signés, les caractéristiques des personnes recrutées, les missions effectuées et les formations suivies ainsi que leur durée, le taux de sortie dans l'emploi. Néanmoins, comme indiqué dans le rapport intermédiaire transmis au Parlement le 11 avril 2022, les informations remontées à ce jour auprès des services du ministère du travail sur cette expérimentation sont relativement succinctes et ne permettent pas de dresser une évaluation détaillée du dispositif expérimental. Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion a ainsi confié une mission d'évaluation à l'Inspection générale des affaires sociales, consistant notamment à construire un diagnostic du recours à l'expérimentation du travail à temps partagé à des fins d'employabilité tel que prévu à l'article 115 de la loi du 5 septembre 2018 et à formuler des propositions sur les suites à donner à cette



expérimentation. Les conclusions de cette mission sont attendues pour l'été 2023.