

CONTRAT DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTERIMAIRE (CDPI)

Le CDPI a pour but de :

De permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire en vue de développer ses opportunités d'emploi.

Le CDPI vous permet :

- De proposer à vos intérimaires peu ou pas qualifiés une formation en vue d'obtenir une 1ère qualification, une qualification différente ou complémentaire,
- D'améliorer l'employabilité de vos intérimaires en leur permettant d'accéder à des missions plus qualifiées ou à des emplois permanents,
- De renforcer la maîtrise des savoirs de base de vos intérimaires,
- D'optimiser la gestion de vos budgets formation

Seules les ETT de + de 11 salariés, adhérentes à Prism'Emploi ou adhérentes volontaires à l'accord peuvent bénéficier de la prise en charge de leur CDPI (Cf FAQ Q°15 + Q°16)

11 Mars 2020

➔ Publics éligibles



Salarié intérimaire justifiant **d'une ancienneté, de 150 heures (congés payés compris) au moins** dans la branche au cours des **douze derniers mois**.

OU

Publics sans condition d'ancienneté :

- Les publics accompagnés dans leur mise à l'emploi par les **entreprises de travail temporaire d'insertion** (ETTI) ;
- Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés ;
- Les personnes reconnues définitivement **inaptes** par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure ;
- Les personnes rencontrant des **difficultés de maîtrise des savoirs de base** ;
- Les bénéficiaires des **minima sociaux** notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- Les **demandeurs d'emploi de longue durée** dont l'expérience et/ou les compétences et les qualifications ne permettent pas un accès immédiat à l'emploi ;

➔ Ancienneté dans l'intérim



150 heures (congés payés compris) au moins dans la branche au cours des douze derniers mois

Excepté pour les personnes remplissant les critères définis dans les publics sans conditions d'ancienneté (cf. publics éligibles).

- Les **bénéficiaires d'une protection internationale** et les demandeurs d'asile dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- Les personnes **sans expérience professionnelle** dont le niveau de qualification ne dépasse pas le niveau 3 (CAP/BEP)
- Les personnes **sans activité professionnelle depuis au moins 1 an**
- Aux personnes en situation de **reconversion professionnelle**
- Les personnes **ayant réalisé un CIPI** complet (pour ces publics, vous devez contacter AKTO réseau FAFTT pour valider leur éligibilité au dispositif avant de saisir votre DRF -demande de réservation de fonds)

Pour vous assurer de l'éligibilité de vos publics et connaître les justificatifs à demander, consultez notre page [« publics éligibles CDPI »](#)



Validation



Le CDPI doit valider l'une des qualifications/certifications suivantes :

- Une **certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)**, soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- Un certificat de Qualification Professionnelle (**CQP**)/Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche (**CQPI**) non inscrit au RNCP
- Une **certification enregistrée au répertoire spécifique** dont le Socle commun de connaissances et de compétences professionnelles (Certificat CléA), soit acquise en totalité soit acquise partiellement par blocs de compétences ;
- Une **qualification reconnue dans une convention collective de branche.**



Durée de formation



La période de formation est d'une durée comprise **entre 140 heures et 525 heures**, qui peut être réalisée en continu ou en discontinu sur une période de douze mois au maximum.

Documents à remettre au salarié :

A l'issue de la formation, vous (ETT/ETTI) doit remettre au salarié intérimaire une attestation, le document de certification, ou tout autre document validant la formation par l'organisme de formation, en deux exemplaires originaux, destinés au salarié intérimaire et à son employeur.

[Plus d'infos sur les validations](#)

➔ Contenu de la formation



En règle générale, la formation comporte des contenus techniques métiers.

Néanmoins, des dispositions particulières concernent les CDPI visant l'acquisition des savoirs de base ou la maîtrise de la langue française (Programme Langue et compétences) :

- Les certifications identifiées figurant au RNCP ou répertoire spécifique (CléA, DCL, DILF, DELF...) sont éligibles sans contenu technique métier
- Toute autre formation doit être accompagnée d'un module métier et être validée en référence à une convention collective de branche. Le programme de formation devra comporter au moins 30% de contenus de formation en lien avec les savoirs de base et /ou l'apprentissage de la langue française.

➔ Bilan de positionnement et d'évaluation



Ces bilans sont facultatifs

Le bilan de positionnement *

En amont ou au démarrage du CDPI il est possible de proposer au stagiaire un bilan de positionnement, permettant d'examiner et de valider ses prérequis. Il est d'une durée maximum de 14 heures.

Le bilan d'évaluation**

A l'issue du CDPI, il est possible de faire un bilan d'évaluation avec le stagiaire, permettant d'analyser les acquis et d'identifier les perspectives de construction d'un parcours professionnel, d'une durée maximum de 14 heures.

Réalisation des bilans :

Le bilan est réalisé par un organisme de formation externe ou par vous (ETT/ETTI) si vous disposez d'un service de formation et des moyens nécessaires à une prestation de formation.

Les heures de bilan de positionnement et d'évaluation ne sont pas comptabilisées dans les heures de formation mais sont prises en charge sur la base d'un forfait horaire.

➔ Financement par l'OPCO



➔ Tuteur ETT / ETTI



Pour rappel : Seules les ETT de + de 11 salariés, adhérentes à Prism'Emploi ou adhérentes volontaires à l'accord peuvent bénéficier de la prise en charge de leur CDPI (Cf FAQ Q°15 + Q°16)

Les forfaits ci-dessous sont applicables aux heures de formation externe, aux heures bilan de positionnement et aux heures d'évaluation

- Pour les CDPI classiques : 17 € HT / heure
- Pour les CDPI dans le cadre des [programmes nationaux et de priorités fixées par la branche](#) : 27 euros € HT / heures

Les dépenses de formation non couvertes par le forfait peuvent être financées soit sur les fonds conventionnels, soit sur votre investissement formation ou [les fonds mutualisés des ETT](#) (pour les ETT de moins de 50 salariés).

Formation de tuteur :

Elle peut être prise en charge par l'OPCO sur la base d'un forfait horaire de 15 € de l'heure et dans la limite d'une durée de 40 heures.

Pour chaque intérimaire en formation CDPI, un tuteur peut être désigné parmi les salariés permanents de votre ETT/ETTI

Ses missions :

- Aider, informer et guider le salarié pendant la durée du contrat,
- Veiller au respect des plannings de formation,
- S'assurer qu'il se présente, aux épreuves permettant la délivrance de la certification prévue au contrat.
- Assurer la liaison avec le ou les organismes de formation
- Veiller à la bonne adéquation entre les fonctions exercées et les objectifs de qualification et de développement des compétences recherchées.

➔ **Obligation d'emploi**



Lors de la conclusion du contrat CDPI, vous (ETT/ETTI) vous engagez à proposer au salarié intérimaire, dans les trois mois qui suivent la fin de sa formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale au tiers de la durée de formation.

NOUVEAU : Les contrats de mission signés seront à transmettre au moment de votre demande de remboursement.

➔ **Les contrats de travail**



Pendant la période de formation

- **Le salarié intérimaire.**

Le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission-formation*.

La rémunération qui lui est versée durant la période de formation correspond au salaire de sa dernière mission ou est au moins égale au SMIC à défaut de mission dans les douze derniers mois.

- **Le salarié intérimaire en CDI.**

Le salarié en CDI intérimaire est titulaire d'une lettre de mission-formation*.

La rémunération qui lui est versée durant la période de formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

** Ces contrats sont établis dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.*

➔ Après un CDPI



Dans le cadre de la construction du parcours qualifiant après un CDPI, un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment :

- Un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire ;
- Et/ou un contrat de professionnalisation ;
- Et /ou un contrat d'apprentissage ;
- Et/ou une période de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », s'il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Pendant les périodes de missions

Le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission ou d'une lettre de mission s'il est en CDI intérimaire établi dans les conditions de l'article L. 1251-7 du code du travail.

La rémunération du salarié est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail.

Schéma récapitulatif



*Cette période n'entre pas dans le calcul de l'engagement d'emploi à l'issue de la formation

Process administratif

1. Au plus tôt 2 mois et au plus tard 48 heures avant le démarrage de la formation : saisir dans « Mes démarches administratives » la Demande de Réservation de Financements (DRF).
2. Réponse à AKTO – Réseau FAF.TT sous 48h ouvrées.
3. Sous 61 jours calendaires suivant l'accord DRF : saisir dans « Mes démarches administratives » les informations relatives au salarié + éditer le contrat type et le faire signer + convention de formation + programme de formation.
4. Une fois le financement du CDPI accordé, saisir les heures de présence dans « Mes démarches administratives » et joindre le certificat de réalisation ou les feuilles d'émargement + Le contrat de mission signé correspondant à la mission obligatoire
5. En cas de demande de remboursement du surcoût*** AKTO – Réseau FAF.TT, FPE TT : saisir le dépassement dans « Mes démarches administratives » et joindre la facture de l'OF.



Lexique

* **Le bilan de positionnement** est une évaluation préalable, réalisé par un Organisme de Formation ou le service formation de l'ETT, afin de vérifier que le salarié dispose bien des prérequis pour suivre la formation.

****Le bilan d'évaluation** réalisé à l'issue du CDPI permet d'analyser les acquis et d'identifier les perspectives de construction d'un parcours.

*** **Un surcoût** correspond à la partie de vos frais qui n'est pas couverte par le forfait. (ex : J'ai 15€/H de coût pédagogique, 18€/H de rémunération et 3€/H de transport/hébergement soit 36€/H de coût au total. Si le forfait d'AKTO - Réseau FAF.TT au titre de la professionnalisation est de 17€/H, alors le surcoût du contrat sera de $36-17 = 19€/H$.

Ce surcoût pourra alors être couvert par AKTO - Réseau FAF.TT ou le FPETT à hauteur du montant disponible sur vos comptes.



FAQ

