

CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE INTERIMAIRE (CIPI)

Le CIPI a pour but de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail en leur proposant une alternance de périodes de formation et de missions en intérim.

En tant qu'entreprise, il vous permet de :

- Proposer à des publics en insertion ou reconversion, une formation permettant d'accéder à l'emploi via l'acquisition de compétences métiers et/ou de savoirs de base
- Répondre aux besoins spécifiques de vos clients en construisant un parcours de formation et de développement des compétences individualisé.

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 CIPI (Cf FAQ Q°17 et 18)

21 avril 2020

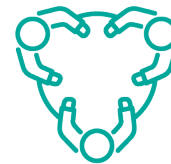
➔ Publics éligibles



Le CIPI est réservé aux personnes éloignées du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. Sont ainsi éligibles :

- 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
- Les **bénéficiaires d'une protection internationale** et les demandeurs d'asile dans le cadre de la réglementation en vigueur

➔ Ancienneté dans l'intérim



Aucune condition d'ancienneté dans l'intérim

- 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.

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

→ Validation



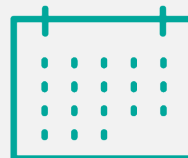
Le CIPI permet de valider l'une des qualifications/certifications suivantes :

- Attestation de capacité
- Titre ou diplôme enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)/Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche (CQPI)
- Certificat CléA acquis en totalité ou partiellement par blocs de compétences
- Validation en référence à une convention collective de branche

Documents à remettre au salarié :

A l'issue du contrat, vous (ETT/ETTI) devez remettre au salarié intérimaire tout document validant les compétences acquises ou en cours d'acquisition dont pourra se prévaloir le salarié.

→ Durée du contrat



La durée d'un CIPI est comprise **entre 140 heures et 315 heures** qui peuvent être réalisées en continu ou en discontinu sur une période de 6 mois.

Cette durée comprend :

- Un temps de formation en organisme de formation externe à l'ETT/ETTI, de 70 heures minimum à 245 heures maximum
- Un temps de missions réalisées au sein d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices, de 70 heures minimum.

Les différentes périodes de formation et de missions peuvent s'organiser successivement selon des schémas variables en fonction du contexte dans lequel le contrat se déroule.

→ Contenu de la formation



La formation peut comporter :

→ Bilan de positionnement et d'évaluation



Ces bilans sont facultatifs

- Des contenus techniques métiers
- Et/ou des contenus liés à l'acquisition des savoirs de base
- Et/ou des contenus liés à la maîtrise de la langue

Un CIPI visant uniquement l'acquisition des savoirs de base ou la maîtrise de la langue française est possible (Programme Langue et compétences).

Exemples :

- certification figurant au RNCP ou répertoire spécifique (CléA, DCL, DILF, DEFF...)
 - toute autre formation de ce programme.
- (Dans le cas où le parcours comprend un module métier, alors 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)

Le bilan de positionnement *

En amont ou au démarrage du CIPI 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 CIPI, 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**



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 CIPI (Cf FAQ Q°17 et 18)

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

- Pour les CIPI classiques : 17 € HT / heure
- Pour les CIPI 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.

➔ **Tuteur ETT /ETTI**



Pour chaque intérimaire en formation CIPI, 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 CIPI, vous (ETT/ETTI) vous engagez à déléguer le/la salarié(e) intérimaire 70 heures minimum sur la période de 6 mois maximum de réalisation du CIPI, quelle que soit la durée de la 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.*

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.

➔ Après un CIPI



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

- Un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) ;
- 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.

Schéma récapitulatif

Durée contrat (Formation + Mission) : 140 heures min et 315 heures max sur une amplitude max de 6 mois



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 Réserve de Financement (DRF).
2. Réponse d'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, le faire signer et le joindre avec la convention de formation externe + le programme de formation externe
4. Une fois le financement du CIPI 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'Organisme de Formation



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 CIPI 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

