

Contrat de développement professionnel des intérimaires mode d'emploi **CDPI**



Professionalisation

PRO



● Définition et objectifs

Ce contrat doit permettre à des intérimaires peu ou pas qualifiés d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire.

Il constitue un moyen de compléter leur expérience acquise lors de missions de travail temporaire par une formation.

La formation a pour objectifs d'améliorer leur qualification et d'accroître leur capacité d'accès à des missions de travail temporaire plus qualifiées ou directement à des emplois permanents.

● Publics

Aucun critère d'âge n'est requis pour réaliser un CDPI.

Sont éligibles

- **les candidats qui ont au plus un diplôme ou un titre professionnel de niveau V** (ex : CAP, BEP, etc.), à l'exception de ceux qui ont à la fois un diplôme et une expérience en rapport direct avec le métier préparé par le CDPI,
- **les candidats qui ont un diplôme ou un titre professionnel de niveau IV** qui n'offre pas de débouchés sur leur bassin d'emploi. Les candidats ne doivent pas avoir eu d'expérience professionnelle en rapport avec leur diplôme ou titre au cours des 12 mois qui précèdent la date de démarrage du contrat.

Attention : ne sont jamais éligibles les candidats titulaires d'un diplôme de niveau III (DUT, BTS, DEUG, DEUST, etc.) ainsi que les candidats titulaires d'un diplôme de niveau supérieur (II et I).

● Bilan de positionnement (facultatif)

En amont du CDPI, un bilan de positionnement peut être réalisé par :

- un prestataire agréé par le FAF.TT au titre du congé de bilan de compétence,
- un prestataire ayant répondu à une ETT au cahier des charges "bilan de positionnement". Ce prestataire figure alors sur la liste tenue par le FAF.TT.
- le prestataire de formation réalisant la formation externe.

Ce bilan a une durée maximum de 14 heures.

Il permet de :

- 1/ valider la connaissance qu'a le candidat de l'emploi qu'il exercera à l'issue de sa formation,
- 2/ valider la motivation du candidat pour l'exercice du futur emploi,
- 3/ valider la motivation du candidat pour suivre la formation proposée,
- 4/ valider la cohérence du contrat proposé et du parcours du candidat,
- 5/ valider que le candidat dispose des pré-requis nécessaires en terme de savoirs et de savoir-faire pour suivre la formation,
- 6/ proposer une adaptation du parcours de formation au profil du candidat si nécessaire,
- 7/ le cas échéant, permettre au candidat de s'orienter vers un autre choix professionnel et ou de formation.

● Conditions d'ancienneté

Le candidat doit totaliser au minimum **450 heures de missions** de travail temporaire, toutes ETT confondues, au cours des 12 mois précédant le démarrage du contrat.

Les 450 heures s'apprécient à la date de démarrage du contrat.

Exemple : si la formation débute le 19 septembre 2005, le candidat doit avoir totalisé 450 heures de missions de travail temporaire du 19 septembre 2004 au 18 septembre 2005.

Les congés payés sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Exemple : un intérimaire a effectué 420 heures de mission. En incluant l'équivalent de 10 % de congés payés (42 heures), il totalise 462 heures d'ancienneté.

● Durée du contrat

Elle est égale à la durée calendaire du stage de formation, et ne peut en aucun cas être inférieure à 175 heures et supérieure à 450 heures.

● Tuteur

L'ETT choisit, parmi ses salariés permanents, un tuteur qui assure, en liaison avec le prestataire de formation, le suivi de 10 bénéficiaires (de contrat de professionnalisation, contrat d'insertion professionnel intérimaire, contrat de qualification, etc.) au plus pendant la durée du contrat ainsi qu'avec les entreprises utilisatrices pendant les trois mois qui suivent la fin du contrat.

Une formation du tuteur pourra être réalisée en amont du contrat. Le FAF.TT effectue un remboursement forfaitaire de 15 € HT par heure de formation attestée dans la limite de 40 heures.

Les surcoûts liés aux périodes de formation des tuteurs peuvent être imputés sur le plan de formation de l'ETT ou sur son compte au FPE TT (cf. document "Demande de remboursement des surcoûts professionnalisation/contrats spécifiques" disponible au FAF.TT et au FPE TT).

● Avant et après le CDPI

Le tableau ci-dessous précise les articulations possibles du CDPI avec les autres dispositifs de formation financés par la professionnalisation.

Ces articulations sont présentées à titre indicatif et ne doivent pas être systématiques : elles doivent correspondre à des parcours individuels.

Avant	Pendant	Après
CMFI / CIPI	CDPI*	Contrat de professionnalisation Si le CDPI est terminé depuis plus d'1 an à la date de démarrage du contrat de professionnalisation Autre cas**
Contrat de professionnalisation Si le salarié n'a pas déjà bénéficié d'un CDPI avant le contrat de professionnalisation. Autre cas**		CDPI Si le CDPI est terminé depuis plus d'1 an à la date de démarrage du nouveau CDPI Autre cas**

* Un intérimaire peut bénéficier de deux CDPI au maximum au cours de son parcours professionnel.

**Si le contrat précédant ou suivant le CDPI est terminé depuis moins d'un an : le parcours proposé doit être qualifiant.

Exemples de parcours qualifiants :

1^{er} contrat : contrat de professionnalisation	2^e contrat : CDPI
1^{er} contrat : CMJI ou CDPI	2^e contrat : contrat de professionnalisation
1^{er} contrat : CDPI	2^e contrat : CDPI
Contrat 1 <i>Ex. : maçon VRD</i>	Contrat complémentaire dans un même domaine <i>Ex. : conducteur d'engins de chantier</i>
Contrat validé par convention collective <i>Ex. : magasinier d'entrepôt</i>	Contrat validé par un diplôme d'état ou un titre professionnel <i>Ex. : CAP conducteur de système industriel</i>
Inaptitude médicale à exercer le métier préparé pendant le 1 ^{er} contrat	Reconversion professionnelle

● Engagement des parties contractantes

L'ETT s'engage

- à proposer au bénéficiaire, dans les trois mois suivant la fin de la formation, une ou plusieurs missions de travail temporaire, pour une durée totale au minimum égale au tiers de la durée de la formation. Ces missions devront correspondre à la nouvelle qualification du salarié intérimaire et lui permettre d'expérimenter ses acquis.
- à accepter que le FAF.TT rencontre, à sa demande, le prestataire de formation et les stagiaires pour réaliser un bilan qualitatif de l'action de formation, ainsi que l'entreprise de travail temporaire pour un bilan des situations professionnelles des intérimaires à la suite des contrats.

Le bénéficiaire s'engage

- à suivre la formation prévue au contrat et à accepter les missions qui lui seront proposées à l'issue du contrat.



● Sanction / validation

La formation doit être sanctionnée par :

- un diplôme d'État ou Titre Professionnel enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
- ou • un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ; pour une validation par CQP, vous devrez vous assurer que ce dernier peut bien être validé pendant le contrat,
- ou • une qualification reconnue dans une convention collective de branche.

Une "Attestation de capacités" (voir annexe page 11) est établie par le prestataire de formation et remise à l'intérimaire à l'issue de la formation.

● Modalités de la formation

La formation est dispensée par un prestataire de formation enregistré auprès de la préfecture de région comme dispensateur de formation et comprend des enseignements théoriques généraux, professionnels et technologiques. La formation dans les locaux de l'entreprise utilisatrice peut être mise en oeuvre sous réserve du respect des conditions prévues dans le document "Engagement des parties" (disponible sur le site du FAF.TT). La formation peut se dérouler en continu ou en discontinu. Les besoins de formation sont définis, s'il y a lieu, en termes d'objectifs intermédiaires afin que les actions de formation puissent s'intégrer entre des missions de travail temporaire.

Si les périodes de formation prévues au CDPI sont organisées en discontinu, l'amplitude entre le premier et le dernier jour de formation ne peut pas être supérieure à 2 fois la durée de la formation.

Durée de la formation : au minimum 175 heures, au maximum 450 heures.

Le financement de la formation est plafonné :

- à 350 heures pour les CDPI dont les formations sont validées par une qualification reconnue dans une convention collective de branche,
- à 450 heures pour les CDPI validés par un diplôme ou titre à finalité professionnelle ou un CQP.

Cas particulier :

La formation peut se dérouler dans l'entreprise utilisatrice :

- lorsqu'il n'est pas possible d'organiser la formation dans les locaux du prestataire de formation en l'absence du matériel adéquat,
- en raison de l'éloignement du prestataire de formation du lieu de domicile des salariés intérimaires recrutés ou en l'absence de transport en commun,
- après validation du programme et des conditions de réalisation de la formation par le FAF.TT (aucun projet ne peut démarrer sans cette validation).

Lorsque la formation se déroule en tout ou partie dans les locaux de l'entreprise utilisatrice :

- le FAF.TT doit valider le projet avant le démarrage de contrats,
- le document "engagement des parties" est signé par l'entreprise utilisatrice, le prestataire de formation et l'ETT.



● Contrat

Sur la durée de la formation, l'ETT établit un contrat de développement professionnel intérimaire, contrat type disponible sur le site du FAF.TT.

Le contrat comporte une "période d'essai" calculée conformément à la règle applicable aux contrats de mission (L 124-4-1).

● Rémunération

L'intérimaire est rémunéré sur la base de la rémunération perçue au titre de la dernière mission de travail temporaire effectuée au cours des 12 mois précédant le démarrage du contrat.

Les primes qui ne sont pas liées aux conditions d'exécution d'une mission et réputées comme ayant un caractère habituel sont prises en compte dans le calcul de la rémunération. Il s'agit des primes suivantes :

- prime de treizième mois
- prime de vacances
- prime d'ancienneté
- prime de fin d'année
- prime de productivité
- prime d'assiduité.

Il est rémunéré sur la base du nombre d'heures de formation attestées. À l'issue du contrat, il perçoit une indemnité compensatrice de congés payés mais ne perçoit pas d'indemnité de fin de mission.

Le CDPI ne fait l'objet d'aucune exonération spécifique des charges sociales patronales et ne donne droit à aucune prime à l'embauche.

● Frais de transport et d'hébergement

Les frais de transport et d'hébergement occasionnés par la formation sont à la charge de l'entreprise. Ils peuvent être intégrés aux dépassements (*cf. paragraphe Financement*) et à ce titre être imputés sur le plan de formation ou sur le compte au FPE TT.