

Contrat de développement professionnel intérimaire mode d'emploi **CDPI**

V. 2008 - 1

Professionalisation

PRO

Sommaire

PRÉSENTATION

- Définition et objectifs p. 3
- Publics p. 3
- Bilan de positionnement p. 3
- Conditions d'ancienneté p. 3
- Durée du contrat p. 4
- Tuteur p. 4
- Avant et après le CDPI p. 4
- Engagement des parties contractantes p. 5

LA FORMATION

- Sanction / Validation p. 6
- Modalités p. 6
- Financement p. 6

STATUT

- Contrat p. 7
- Rémunération p. 7
- Frais de transport et d'hébergement p. 7

GESTION ADMINISTRATIVE DU CONTRAT

- Différentes étapes p. 8
- Demande de réservation de financement p. 8
- Envoi du contrat au FAF.TT p. 8
- Remboursement p. 9
- Délégation après le CDPI p. 9
- Bilan réalisé par le FAF.TT p. 9

LES ÉTAPES CLÉS DU CDPI

p. 10

ANNEXE

- Modèle d'attestation de capacité p. 11

Le Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) est un contrat spécifique au travail temporaire qui ne résulte pas d'une adaptation du droit commun à sa particularité. En mettant en place ce contrat, les partenaires sociaux de la profession ont souhaité créer une modalité de formation adaptée à l'intérim en complémentarité avec les contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et les contrats de professionnalisation.

S'il n'implique pas une participation de l'entreprise utilisatrice pendant le contrat, il est néanmoins construit en fonction des besoins en main-d'œuvre qualifiée, identifiés par l'entreprise de travail temporaire.

Ce dossier a été conçu comme un guide pratique pour vous aider dans la mise en place de vos contrats de développement professionnel intérimaire.

Références juridiques :

Accord du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L 6325-24 du code du travail.

Accord du 8 décembre 2004 avec le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, relatif au financement et à la mise en œuvre des contrats spécifiques des salariés intérimaires, contrats d'insertion professionnelle des intérimaires (CIPI), contrats de développement professionnel des intérimaires (CDPI).

Avenant du 28 février 2006 à l'accord du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place des contrats spécifiques dans le cadre de l'article L 6325-24 du code du travail.



● Définition et objectif

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 compétences,
- un prestataire ayant répondu à une ETT au cahier des charges "bilan de positionnement" téléchargeable sur le site Internet du FAF.TT. 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 18 septembre 2009, le candidat doit avoir totalisé 450 heures de missions de travail temporaire du 18 septembre 2008 au 17 septembre 2009.

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 le suivi d'un maximum de dix bénéficiaires de contrat de professionnalisation, de CDPI ou de CIPI. Il assure ce suivi en liaison avec le prestataire de formation pendant la durée du contrat ainsi qu'avec les entreprises utilisatrices au cours des trois mois suivant la fin du contrat.

Une formation du tuteur peut 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 remboursés sur le plan de formation de l'ETT ou sur son compte au FPE TT (cf. document " 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.

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

Avant	Pendant	Après
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*

*Si le contrat précédant ou suivant le CDPI est terminé depuis moins d'un an : le parcours proposé doit être qualifiant (cf. ci-dessous).

Parcours qualifiants possibles :

Contrat complémentaire dans un même domaine	
Contrat 1 <i>Ex. : maçon VRD</i>	Contrat 2 <i>Ex. : conducteur d'engins de chantier</i>
Changement de domaine avec passage d'une validation par convention collective à une validation par titre professionnel ou diplôme d'état	
Contrat 1 <i>Ex. : contrat de magasinier d'entrepôt validé par la convention collective</i>	Contrat 2 <i>Ex. : contrat de conducteur de machines validé par un CAP de conducteur de systèmes industriels</i>
Reconversion professionnelle	
Contrat 1 <i>L'intérimaire a été déclaré inapte à exercer le métier préparé pendant le 1^{er} contrat</i>	Contrat 2 <i>L'intérimaire est formé à un emploi correspondant à ses aptitudes</i>

● 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.
- Exemple :** conducteur de machine coefficient 175 CC métallurgie.

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

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 œuvre sous réserve d'un accord préalable du FAF.TT et du respect des conditions prévues dans le document "Engagement des parties" (disponible sur le site du FAF.TT). 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,
- à 450 heures pour les CDPI validés par au moins 2 CCP (Certificat de Compétences Professionnelles) d'un titre professionnel.

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 transports 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 (programme de formation et projet d'engagement des parties à fournir),
- le document "engagement des parties" est signé par l'entreprise utilisatrice, le prestataire de formation et l'ETT.

Les CDPI dont la formation se déroule en entreprise utilisatrice qui n'ont pas fait l'objet d'un accord préalable du FAF.TT ne seront pas financés.



● 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 1251-14).

● 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.

L'attestation de capacités doit reprendre les activités que l'intérimaire peut réellement exercer à l'issue de sa formation. Elle doit lui être remise et lui permet de faire valoir ce qu'il est capable de faire (et non pas de ce qu'il ne sait pas faire, ou partiellement faire,...).

Elle est établie à la fin de la formation par le formateur du prestataire de formation.

L'attestation de capacités se distingue

- d'une attestation remise à l'issue d'une action de formation qui va permettre de justifier de la présence de l'intérimaire et de la durée de sa formation,
- d'une évaluation qui va mesurer le niveau d'acquisition des capacités visées (atteint, partiellement atteint, non atteint,...).

Nous constatons que beaucoup de prestataires fournissent des "attestations de stage", des "attestations de présence", voire des "attestations de formation" qui mentionnent l'intitulé de la formation mais rarement les activités et capacités correspondant aux acquis de l'intérimaire. Pour vous aider dans vos démarches auprès de vos partenaires, le FAF.TT propose un exemple d'attestation de compétences.

ATTESTATION DE CAPACITÉS

"MAÇON VRD"

Madame **Pelanu**, directrice du prestataire de formation **BTP OUEST** certifie que :
Monsieur Dupont, salarié de **Construction TT**

- A suivi une formation intitulée :

"MAÇON VRD"

visant le N1 P2 de la CC des Travaux Publics

d'une durée de : **350 heures**
qui s'est déroulée **du 05/01/2009 au 13/03/2009**

- Et qu'il est capable d'exercer les activités suivantes liées à l'emploi de maçon VRD, dans un souci de sécurité et de qualité :

- Lire, comprendre et exécuter un plan
- Poser un collecteur d'assainissement en PVC
 - Utiliser les matériaux adéquats
 - Utiliser les outils nécessaires
 - Respecter les modes opératoires
- Poser en tranchées différents réseaux concessionnaires
 - Respecter les modes opératoires
 - Implanter et tracer l'ouvrage
 - Identifier les fluides des concessionnaires
- Réaliser un blindage de tranchées par éléments métalliques
 - Respecter les modes opératoires
 - Identifier la nature des terrains
 - Identifier les différents types de blindage
- Appliquer manuellement des enrobées
 - Respecter les modes opératoires
 - Utiliser les matériaux et outils nécessaires
 - Tirer, régler et compacter des enrobées
- Réaliser la pose de pavés et de briques de sol
 - Respecter les modes opératoires
 - Réaliser un dallage de béton désactivé
- Réaliser la pose de bordures et de caniveaux
 - Respecter les modes opératoires
 - Poser des bordures et des caniveaux en parties droites et courbes
 - Poser des bordures en bateau
- Réaliser des ouvrages maçonnés et en béton armé
 - Identifier les constituants des ouvrages à réaliser
 - Réaliser des ouvrages en agglomérés

Fait à "lieu", le "date"

"Différents signataires (OF)"