

LE CIPI

Contrat d'Insertion

Professionnelle Intérimaire

LE CIPI

{ Organisation du contrat }



Attestation de capacités

CIPI

Règles juridiques de bases

↘ CIPI

► Définitions et objectifs

Le CIPI doit faciliter l'insertion ou la réinsertion dans l'emploi de personnes privées d'emploi inscrites ou non comme demandeurs d'emploi.

► Public

- Bénéficiaires de dispositifs spécifiques tels que le RMI ou l'ASS, ou
- Jeunes de moins de moins de 26 ans sortant du système éducatif sans expérience de l'entreprise, ou
- Candidats de + de 45 ans inscrits comme demandeurs d'emploi, ou
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (artL323-3 du code de travail) – notamment travailleurs handicapés, ou
- Demandeurs d'emploi de longue durée, ou
- Personnes ayant interrompu leur activité professionnelle pendant au moins 6 mois pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint, ou ascendants en situation de dépendance, ou
- Bénéficiaire CIVIS
- Personnes ayant travaillé moins **de 210 heures au cours des 6 derniers mois.**

Règles juridiques de bases

↘ CIPI

▶ **Tuteur**

Un salarié de l'ETT assure le suivi de 10 stagiaires au maximum + un tuteur désigné en entreprise utilisatrice pour 3 stagiaires.

▶ **Ancienneté**

Moins de 210 H dans le travail temporaire

▶ **Engagement des parties**

L'ETT s'engage à proposer à l'intérimaire une période de formation externe, une période de formation pratique et une ou des missions en continu.

L'intérimaire s'engage à respecter l'intégralité des périodes du contrat.

...Règles juridiques de bases...

↳ CIPI

▶ Sanction/ validation

Attestation de capacités établie par le formateur en collaboration avec le tuteur EU et le tuteur ETT

▶ Durée du contrat

Durée du contrat : 210 heures

Formation externe : 70 heures

Formation pratique : 35 heures

Missions : 105 heures

Durée du contrat : 211 à 420 heures

Formation externe : mini 70h, maxi 140h (au maximum 1/3 de la durée totale du contrat)

Formation pratique : 35 heures

Missions : 2*la durée de la formation – 35 heures

▶ Modalités de la formation

La formation externe est dispensée par un OF déclaré auprès de la préfecture de région. Elle comprend des enseignements théoriques, généraux, professionnels, technologiques

La formation pratique en entreprise est réalisée en dehors de toute cadence, de contraintes de productivité et d'objectif de production.

Elle doit permettre l'application des acquis théoriques en situation de travail et favoriser l'acquisition de compétences.

Elle est encadrée en permanence par un tuteur de l'entreprise utilisatrice.

Elle fait l'objet d'une évaluation (OF/EU).

...Règles juridiques de bases

↘ CIPI

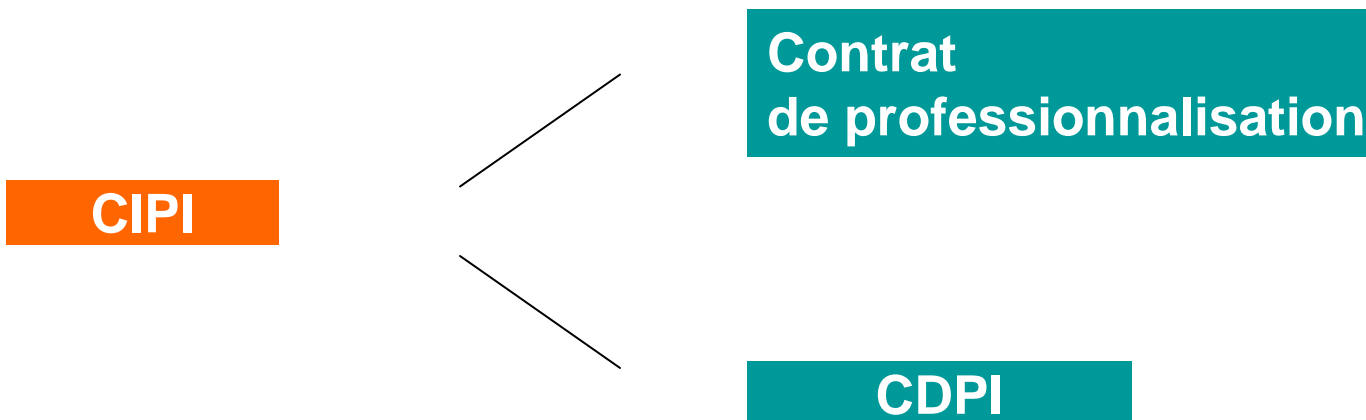
► Rémunération

Pendant la formation : SMIC minimum.

Pendant les missions : salaire de référence de l'emploi occupé.

LE CIPI

{ Parcours possibles }

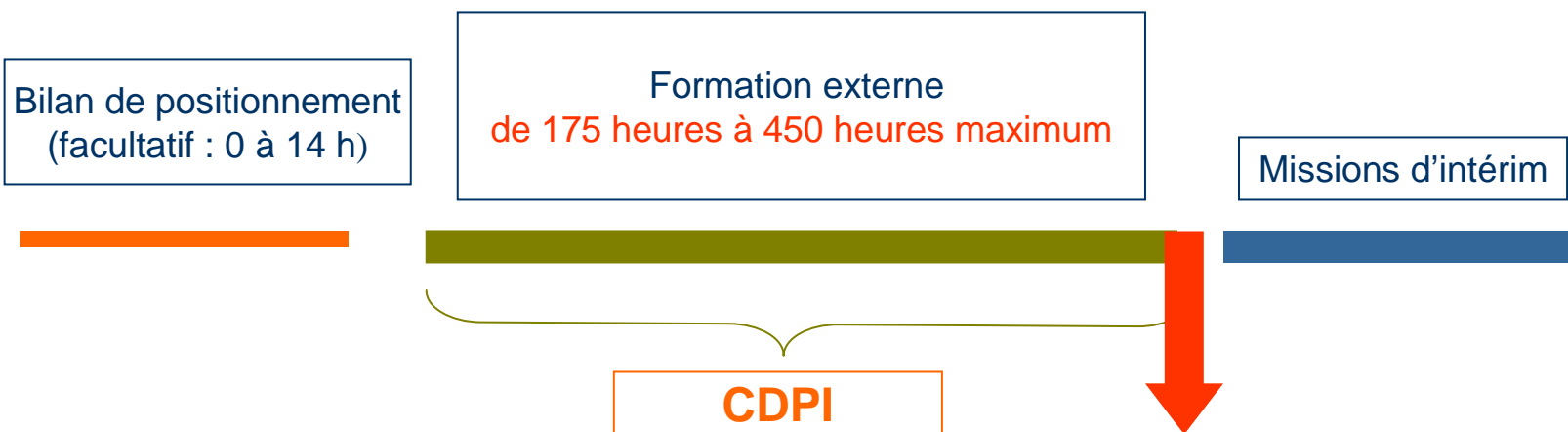


LE CDPI

Contrat de Développement
Professionnelle Intérimaire

LE CDPI

{ Organisation du contrat }



Validation :

- diplôme,
- titre professionnel,
- CQP,
- reconnaissance convention collective

Règles juridiques de bases

↘ CDPI

► Définitions et objectifs

le CDPI doit permettre à un intérimaire de compléter l'expérience acquise lors de missions de TT par une formation validée par une qualification professionnelle reconnue.

► Public

Jeune ou adulte

- ayant un diplôme niveau V, excepté ceux qui ont à la fois un diplôme et une expérience en rapport avec le métier préparé
- ayant un diplôme de niveau IV, et sans expérience en rapport avec leur diplôme dans les 12 derniers mois

► Ancienneté

450 heures d'ancienneté dans le TT dans les 12 mois qui précèdent le démarrage du contrat, congés payés et jours fériés rémunérés compris.

...Règles juridiques de bases...

↳ CDPI

▶ Durée

égale à la durée de la formation soit :
de 175 heures minimum à 450 heures maximum

▶ Tuteur

Un salarié de l'ETT assure le suivi de 10 stagiaires au maximum

▶ Engagement des parties

L'ETT s'engage à proposer à l'intérimaire des missions dans la qualification obtenue d'une durée égale à au moins 1/3 de la durée de la formation.

L'intérimaire s'engage : A suivre la formation et à répondre par écrit aux propositions de missions ainsi qu'à toute demande d'informations sur sa situation professionnelle

▶ Sanction/ validation

Qualification professionnelle reconnue :

- diplôme d'état ou Titre professionnel
- CQP
- reconnaissance sur convention collective nationale de branche

...Règles juridiques de bases

↘ CDPI

► **Modalités de la formation**

Dispensée par un OF déclaré auprès de la préfecture de région.
Elle se déroule dans des locaux dédiés à la formation.
*Cas particulier : Respect d'un cahier des charges si formation au sein d'une EU.
Formation en continu ou en discontinu (attention à l'amplitude)

...Règles juridiques de bases

↘ CDPI

► Rémunération

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

LE CDPI

Parcours possibles

CDPI

CIPI

450 H dans le TT

CDPI

Délai d'1 an ou parcours qualifiant

Contrat de
professionnalisation

CDPI

LES POINTS FORTS DU CIPI ET DU CDPI



Pour l'ETT	Pour l'EU	Pour l'intérimaire
<ul style="list-style-type: none"> • simple à monter, un seul interlocuteur : FAF.TT • développement de l'employabilité et fidélisation des intérimaires • élargir les possibilités de recrutement • valoriser les actions de construction de parcours professionnels des intérimaires auprès de partenaires • proposer des solutions à des publics en difficulté • permettre l'obtention d'une qualification professionnelle • disposer d'un outil de formation pour des publics adultes • financement de formations sur les fonds de la professionnalisation et non sur le PFE 	<ul style="list-style-type: none"> • formation adaptée aux besoins de l'entreprise utilisatrice • des intérimaires prêts à la bonne période • moins de risque d'abandon en cours en raison des modalités de mise en œuvre du contrat • pas d'imputation du coût de la formation sur son budget propre • possibilité de valoriser son image à travers un dispositif d'insertion et de qualification • recrutement externalisé et possibilité de mettre en œuvre des durées et des modalités propres à la branche du TT • externalisation de la gestion du contrat 	<ul style="list-style-type: none"> • acquisition de nouveaux savoirs-faire professionnels, et d'une qualification professionnelle reconnue • accroissement de l'employabilité et donc des opportunités de mission • possibilité d'accès au marché de l'emploi grâce à la construction d'un parcours professionnel conduisant à une élévation du niveau de compétences • acquisition d'une expérience professionnelle dans un nouveau domaine • solution d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail • Reprise de contact avec le milieu professionnel • salaire plus attrayant (pour les moins de 26 ans)

Le Contrat de Professionalisation



Objectif du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du bénéficiaire de ce contrat et de permettre l'acquisition d'une des qualifications reconnues prévues à l'article L.900-3 du code du travail.

Le contrat de professionnalisation intérimaire

Objet : obtenir une qualification :
titre professionnel, diplôme, CQP, validation CCN

Bilan	Formation externe obligatoire	Formation en entreprise	Mission obligatoire
-un OF externe, - durée : de 0 à 14 h	- un OF, - des locaux dédiés à la formation	-un suivi de l'OF, - un tuteur -Durée : 70 h maximum	un tuteur

L' ALTERNANCE ?

Le contrat de professionnalisation intérimaire

Durée du contrat	de 6 à 12 mois	de plus de 12 mois à 24 mois
Public ou Validation	Public générique Toutes validations : diplôme, titre professionnel, CQP, reconnaissance dans une classification d'une convention collective	Public spécifique OU validation diplôme ou titre professionnel inscrit au RNCP, CQP *
% des actions de formation externe	15% à 25%	25%- 50%
Formation externe	De 150 H à 455 H	De 456 H à 1820 H
Bilan (facultatif)	De 0 à 14H	

** Attention : Plafonnement de la durée de formation prise en charge pour les contrats validés par titre professionnel ou diplôme dont la durée n'est pas prévue par référentiel*
 Validation CAP/BEP : 1000h
 Validation bac pro ou BTS : 1500 h

Le tutorat

- **TUTEUR ETT :**

Un salarié permanent de l'ETT assure le tutorat de 10 personnes en contrats financés sur les fonds de la professionnalisation au maximum.

- **TUTEUR EU :**

Un salarié de l'entreprise utilisatrice assure le tutorat de 3 personnes en contrats financés sur les fonds de la professionnalisation.



Le contrat de professionnalisation intérimaire

Rémunération de l'intérimaire

Pendant les périodes de formation

	Au moins titulaire d'un BAC pro, d'un titre ou diplôme professionnel de même niveau	Autre
26 ans et plus	SMIC	
21-25 ans	80% du SMIC	70% du SMIC
Moins de 21 ans	70% du SMIC	70% du SMIC



Pendant les périodes de mission salaire de référence

Les nouveaux cas de recours

Accord du 7 septembre 2005

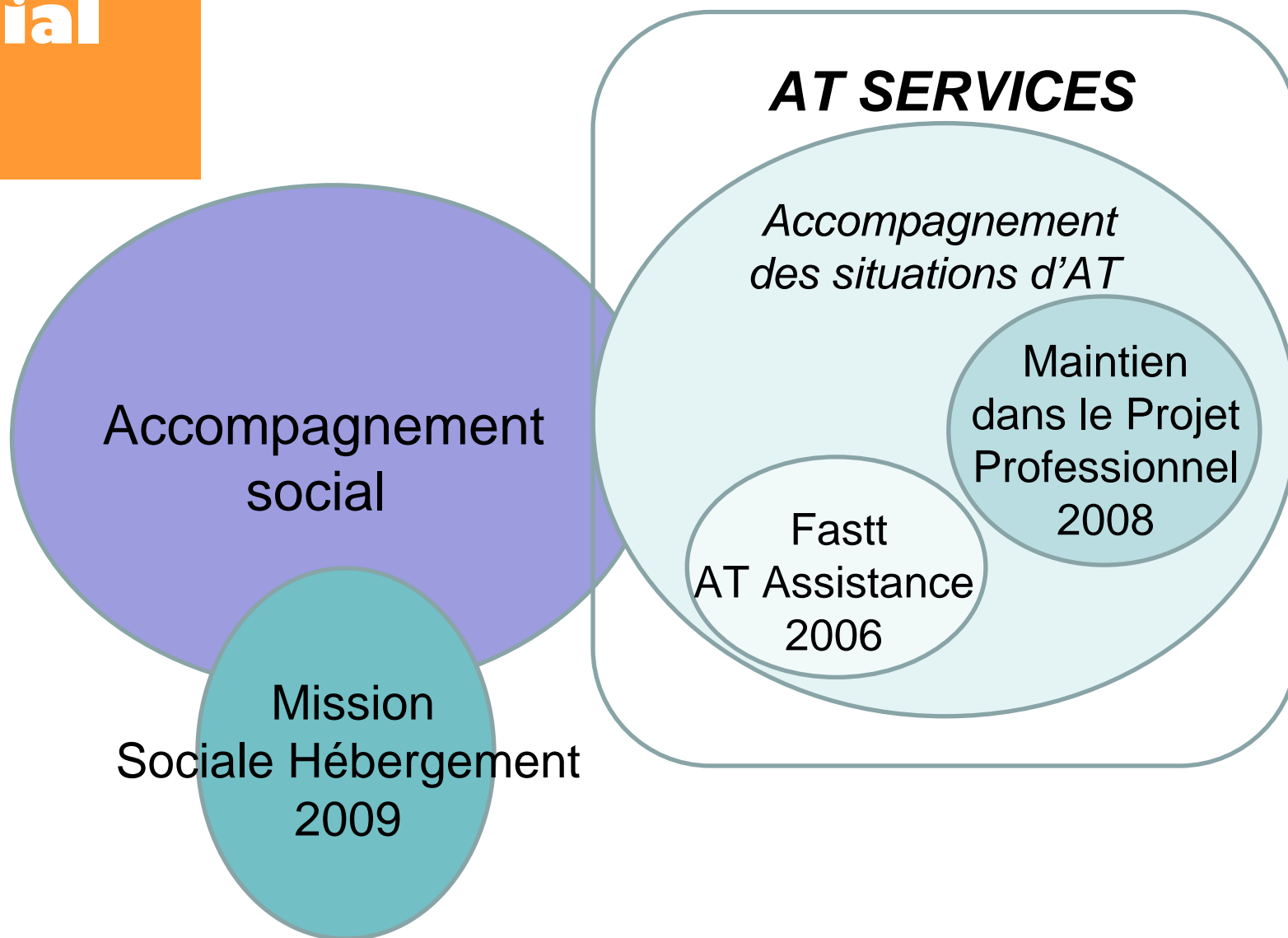
- Assurer un complément de formation professionnelle (Contrat de professionnalisation, CIPI)
- Faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. (CIPI)



**Focus
social**

**Le Service d'Action Sociale du Fastt
&
le dispositif d'accompagnement
des intérimaires
accidentés du travail**

**Focus
social**

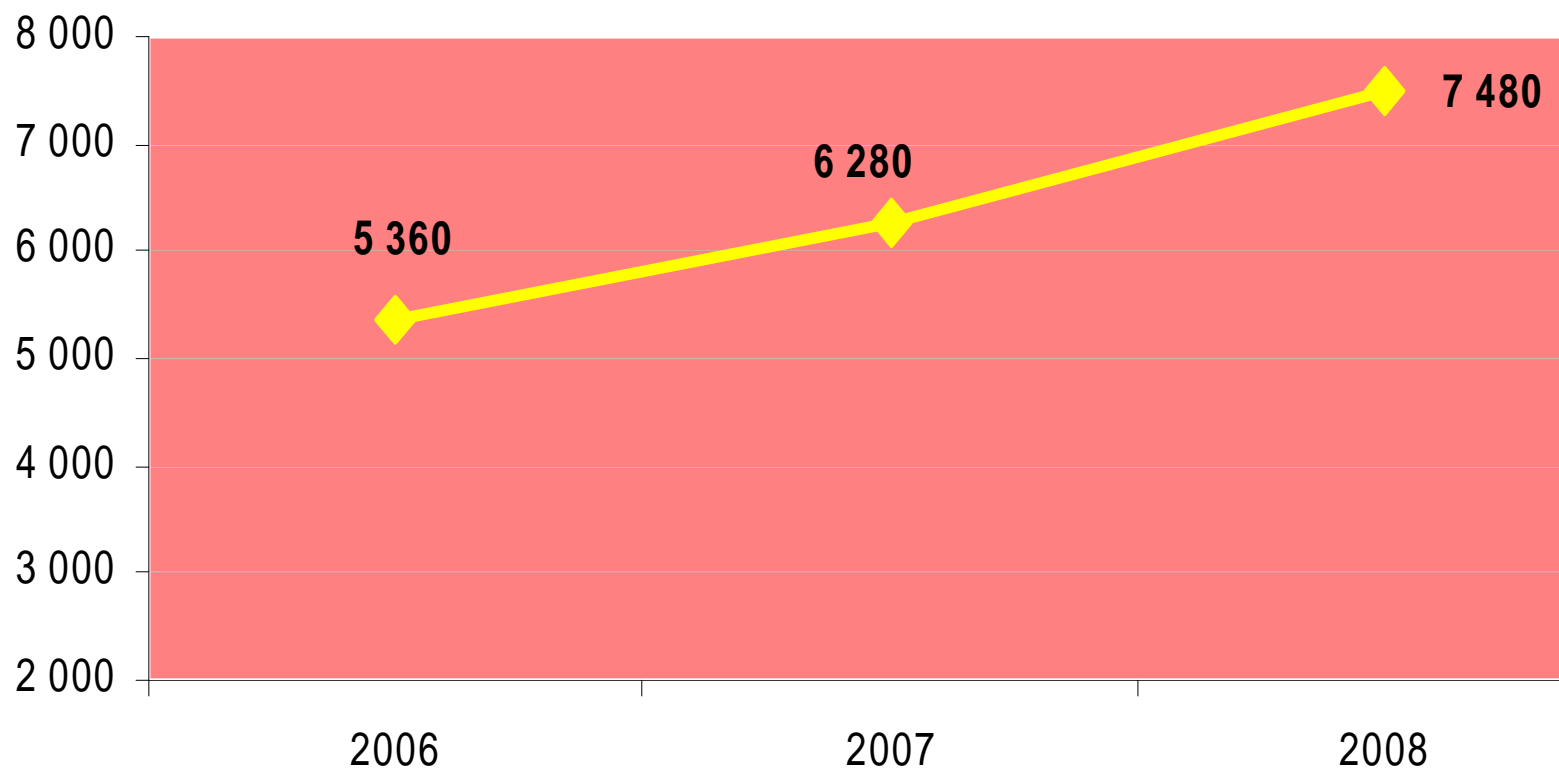


Focus social

Le Service d'Action Sociale du Fastt



En 2008, 7 480 nouveaux intérimaires accompagnés par les assistants sociaux du Fastt (+19%)



Focus social

Fastt - AT Services



En 2008, 992 nouvelles situations d'intérimaires accidentés du travail accompagnées par les assistantes sociales :

- 992 accompagnements personnalisés
- 134 prestations d'assistance dispensées
- 177 secours financiers exceptionnels
- 315 intérimaires accidentés ont été suivis par les assistants sociaux spécialisés dans le « maintien dans le projet professionnel »

Focus social

Fastt - AT services

1/ Fastt - AT ASSISTANCE



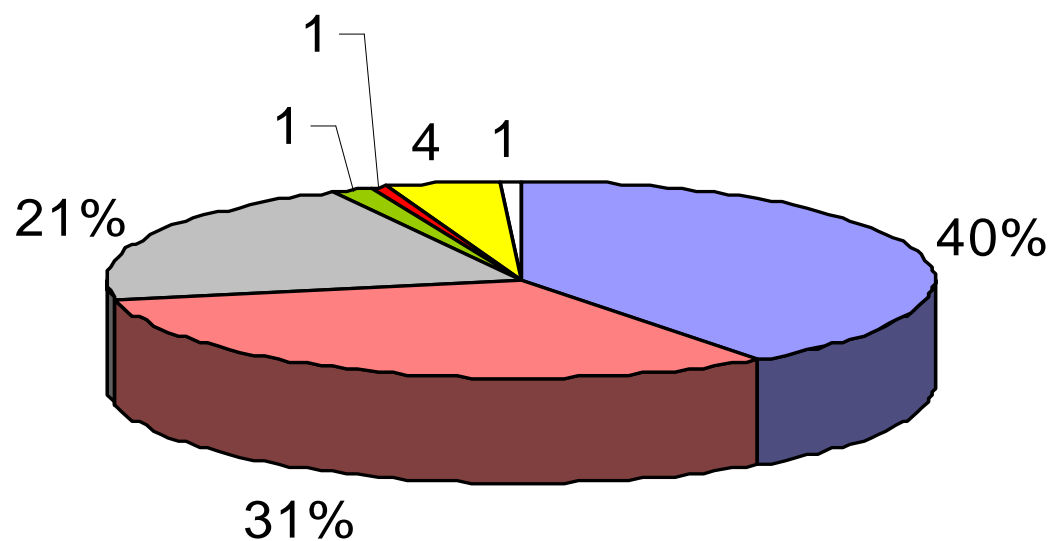
- Réception des appels et évaluation des besoins et de la pertinence de l'intervention
- Mise en place de la prestation d'assistance par un assistant en tout point du territoire national
- Le cas échéant mise en place d'une **assistance psychologique**, pour les intérimaires et leurs proches (*Financement Réunica service de prévoyance des intérimaires*)

Focus social

Fastt - AT services 1/ Fastt - AT ASSISTANCE



Nature des prestations mises en place par Fastt - AT Assistance



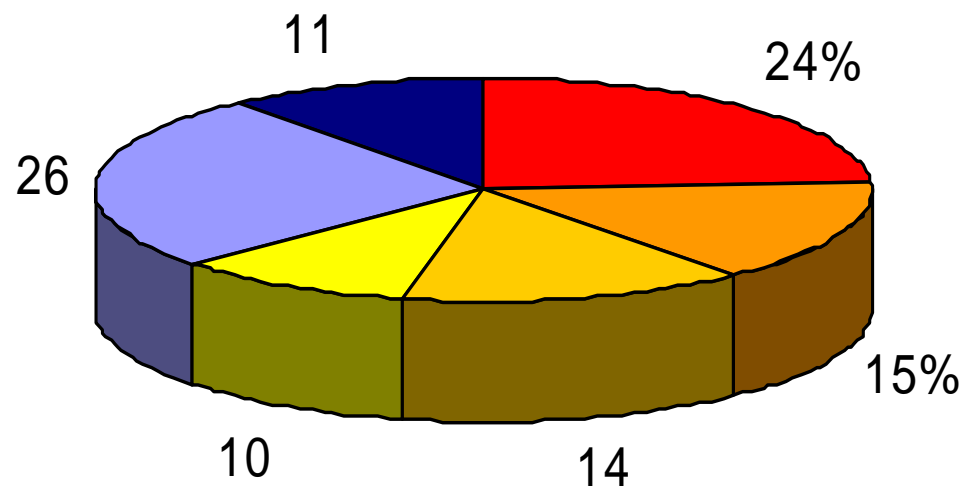
- Aide à domicile
- Soutien psychologique
- Venue d'un proche
- Rapat médical
- Garde d'enfant
- Devis dentaire
- rapat suite décès

Focus social

Fastt - AT services 1/ Fastt - AT ASSISTANCE



En 2008, un quart des sollicitations de Fastt – AT Services ont été faites moins de 48 heures après l'accident du travail



- Moins de 48 heures
- Entre 2 et 7 jours
- Entre 8 et 14 jours
- 15 jours et 1 mois
- 1 et 6 mois
- Plus de 6 mois

**Focus
social**

Fastt - AT services

2/ Accompagnement à moyen terme



Orientation vers le Service d'Action Sociale avec l'accord de l'intérimaire pour :

- ✓ **Organiser un relais** suite à la prestation d'assistance
- ✓ **Informé** sur les droits sociaux
- ✓ **Mettre en place** un accompagnement social
- ✓ **Effectuer une évaluation** de la situation financière
- ✓ **Proposer un suivi** dans le cadre du dispositif « maintien dans le projet professionnel »

**Focus
social**

Fastt - AT services

3/ Maintien dans le projet professionnel



Objectif général

Accompagner les salariés intérimaires accidentés du travail confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi.

Un protocole déterminé

Les actions menées s'inscrivent dans le cadre d'un protocole déterminé qui organise et planifie l'accompagnement, en lien avec les partenaires de l'action sociale et de l'intérim.

Focus social

Fastt - AT services

3/ Maintien dans le projet professionnel



Principes directeurs:

- **Une prise en charge précoce** de l'intérimaire suite à son accident du travail
- Des actions menées dans le **respect du rythme de la personne** et toujours en accord avec elle
- Une **vigilance constante sur le statut** de la personne
- Une **attention particulière portée à la viabilité du projet de reconversion**

Focus social

Fastt - AT services

3/ Maintien dans le projet professionnel



Valeur ajoutée du dispositif :

- La création et le maintien d'une dynamique positive
- La réduction des délais :
 - pour le dépôt des dossiers,
 - pour l'obtention de la RQTH (identification et négociation auprès des MDPH)
- La continuité du statut et la stabilité de la situation financière
- L'orientation précoce vers les structures CAP EMPLOI dès lors que la demande de RQTH est déposée et en amont de la consolidation

Focus social

Fastt - AT services

3/ Maintien dans le projet professionnel



En 2008 :

- 315 situations accompagnées
- 31 Cap Emploi partenaires du Fastt (Convention UNITH)
- 2/3 des situations orientées vers un Cap Emploi ou susceptibles de l'être