



CDPI

Contrat de Développement Professionnelle Intérimaire

Un dispositif de la branche du TT

**Développer les compétences
de vos salariés intérimaires
et améliorer leur employabilité.**

MARS 2026



Tout savoir sur le CDPI

DISPOSITIF SOUS STATUT SALARIÉ INTÉRIMAIRE

01

Descriptif succinct

Info

02

Objectifs et durée

Info

03

Public cible

Info

04

Parcours de formation

Info

05

Modalités de mise en œuvre

Info

06

Financement

Info

Le CDPI est un dispositif de la Branche du Travail Temporaire financé par le FPETT.
La gestion des dossiers de réservation de financement et de remboursement est assurée par AKTO pour le compte du FPETT.





Descriptif succinct



Durée

Durée de formation :
de 140h à 525h

Durée de mission :
1/3 de la durée de formation



Objectifs

Répondre à des besoins en main-d'œuvre qualifiée sur votre territoire, permettre à des intérimaires peu ou pas qualifiés d'obtenir une 1^{ère} qualification.



Public cible

Le CDPI s'adresse aux salariés intérimaires en CTT ou CDII intérimaires justifiant d'une ancienneté de 150h au moins dans la branche, au cours des 12 derniers mois. D'autres publics sont éligibles sans condition d'ancienneté.



Financement

Financement sur la base d'un forfait par heure de formation attestée.



Le CDPI en un coup d'œil



Le bilan de positionnement est facultatif. Les bilans de positionnement non suivis d'un CDPI pourront être pris en charge sur le budget FPE TT ou l'investissement formation de l'entreprise. Le bilan d'évaluation est également facultatif. La formation peut être réalisée en continu ou discontinu (sur une amplitude maximale de 1 an). L'obligation de mission est égale à un tiers de la durée de formation dans les 3 mois qui suivent le dernier jour de formation. Les missions éventuelles réalisées avant la fin de la formation dans le cadre d'un CDPI ne sont pas comptabilisées dans l'obligation de mission.



Objectifs et durée du contrat

Quels sont les objectifs ?

- Répondre à des besoins en main-d'œuvre qualifiée sur votre territoire;
- Permettre à des salariés intérimaires peu ou pas qualifiés d'obtenir une 1^{ère} qualification ou une qualification différente ou complémentaire à celle détenue ;
- Améliorer l'employabilité des salariés intérimaires en leur permettant d'accéder, après une formation, à des missions plus qualifiées, plus longues, voire à d'autres formes d'emploi (CDI, CDI...) ;
- Renforcer la maîtrise des savoirs de base des salariés intérimaires ;
- Optimiser la gestion des budgets formation (forfait de prise en charge CDPI).

Quelle est la durée du CDPI ?

La durée de formation financée dans le cadre d'un CDPI est comprise entre 140 heures (soit 4 semaines) et 525 heures (soit 15 semaines) qui peuvent être réalisées en continu ou en discontinu sur une **amplitude de 12 mois maximum**.

Le parcours comprend :

- Un temps de formation en organisme de formation de 140 à 525 heures maximum ;
- Un bilan de positionnement facultatif d'une durée maximale de 14h en amont ou au démarrage du CDPI.

Quelle est obligation d'emploi à l'issue du CDPI ?

Dans un délai de trois mois suivant la formation, l'ETT s'engage à proposer au salarié une ou plusieurs missions, au sein d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices, pour une durée au moins équivalente à un tiers du temps de formation.



Qui est éligible au CDPI ?

PUBLICS	JUSTIFICATIFS
Les publics accompagnés dans leur mise à l'emploi par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).	Aucun justificatif spécifique.
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés.	Avis CDAPH reconnaissant le handicap ou attestation d'invalidité de la sécurité sociale.
Les personnes reconnues définitivement inaptes par le médecin du travail à occuper un emploi correspondant à leur qualification antérieure.	Bilan de positionnement sur les compétences linguistiques et savoirs de bases.
Les personnes rencontrant des difficultés de maîtrise des savoirs de base.	Bilan de positionnement sur les compétences linguistiques et savoirs de bases.
Les bénéficiaires des minima sociaux notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS).	Attestation de la CAF pour les allocataires RSA ou attestation Pôle emploi pour l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique)
Les demandeurs d'emploi de longue durée (1) dont l'expérience ² et/ou les compétences et les qualifications ne permettent pas un accès immédiat à l'emploi.	Historique demandeur d'emploi délivré par Pôle Emploi.
Les bénéficiaires d'une protection internationale et les demandeurs d'asile dans le cadre de la réglementation en vigueur.	Décision de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) Récépissé de demandeur de carte de séjour Titre de voyage.
Les personnes sans expérience professionnelle dont le niveau de qualification ne dépasse pas le niveau 3 (CAP/BEP) (2)	—
Les personnes sans activité professionnelle depuis au moins un an.	—

Les publics éligibles au CIPI sont également éligibles au CDPI.
(1) personne inscrite à France Travail pendant une période de 12 mois sur les 24 mois précédant le démarrage de la formation.
(2) Personne sans expérience professionnelle significative en tant que salarié (3 mois dans les 12 derniers mois) en lien avec la qualification ou/le métier visé par le contrat.



Qui est éligible au CDPI ?

PUBLICS

Aux personnes en situation de reconversion professionnelle

Aux personnes ayant réalisé et achevé un CIPI complet

Salarié intérimaire justifiant de 150h d'ancienneté au moins dans la branche du travail temporaire au cours des 12 derniers mois

JUSTIFICATIFS

Attestation sur l'honneur du salarié précisant le motif de reconversion :

Le métier actuel ne correspond plus aux attentes et ne satisfait pas le candidat sur le plan personnel

Le candidat rencontre des difficultés à trouver un emploi dans sa zone géographique

En raison d'un problème de santé, le candidat rencontre des difficultés à occuper son poste.

Copie du mail de réponse d'AKTO validant l'éligibilité à cette catégorie de public

Historique des missions



Pour quels parcours de formation ?

Le CDPI a pour objectif de valider l'une des qualifications/certifications suivantes:

- Titre ou diplôme enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), soit acquis en totalité, soit partiellement par blocs de compétences;
- Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) /Certificat de Qualification Professionnelle Interbranche (CQPI)
- Certificat CléA acquis en totalité ou partiellement par blocs de compétences
- une Qualification reconnue en référence à une convention collective de branche, visant à minima le premier niveau qualifié dans la classification des emplois de cette convention collective de branche

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

Obligation de délégation à l'issue du CDPI : L'ETT s'engage à déléguer le salarié intérimaire à minima 1/3 de la durée de formation dans les 3 mois suivant la fin de formation.



Le saviez-vous ?



Rémunération pendant un CDPI:

Pendant la formation, l'intérimaire en CDPI perçoit une rémunération correspondant au salaire perçu lors de sa dernière mission de travail temporaire.

Sa rémunération est calculée sur la base du nombre d'heures de formation attestées par l'organisme de formation. L'indemnité compensatrice de congés payés (10%) est due mais pas l'indemnité de fin de mission.



Période d'essai:

La durée de la période d'essai varie selon la durée du contrat et ne peut excéder :

- 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois
- 3 jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 2 mois
- 5 jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à 2 mois.



Quel financement ?

Financement sur la base d'un forfait pour chaque heure de formation attestée par stagiaire.

Les règles de financement du CDPI sont fixées par le Conseil d'Administration du FPETT (CA), et validées par La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche du travail temporaire

Le CA définit chaque année les priorités, et les critères applicables, et peut en cours d'année faire évoluer les conditions, ou orienter le financement d'actions ciblées en tenant compte des orientations stratégiques de la branche et des financements disponibles.

Les contrats CDPI sont financés sur la base d'un forfait horaire (HT) couvrant tout ou partie des coûts pédagogiques, salaires et frais annexes éventuels

Le surcoût (qui correspond à la partie des frais qui n'est pas couverte par le forfait) pourra être financé sur **le budget 0,77% ou solde 10% CDII FPETT ou Investissement Formation de l'ETT/ETTI.**



Consultez notre rubrique de prise en charge sur notre site **FPETT** avant lancement des projets.



Quelles modalités de mise en œuvre ?

1. **Au plus tôt 4 semaines et au plus tard 48 heures ouvrées avant la date de démarrage** de la formation : saisir dans « Mon espace » la Demande de Réservation de Financement (DRF).
2. **Attention** : vous ne pouvez pas saisir une DRF pour une formation ayant déjà démarré
3. Réponse d'AKTO par mail sous 48h ouvrées
4. **Sous 30 jours calendaires suivant l'accord DRF**: saisir dans « Mon espace » les informations relatives au salarié. Editer le contrat type (pour les salariés intérimaires en CTT) ou la lettre de mission type (pour les salariés en CDI intérimaires), faire signer le document et le joindre avec la convention de formation et le programme de formation
5. **Une fois le financement du CDPI accordé et la formation réalisée**, saisir les heures de présence dans « Mon Espace » et joindre le certificat de réalisation ou les feuilles d'émargement + le contrat de mission signé correspondant à la mission obligatoire
6. **En cas de demande de remboursement du surcoût**: saisir le dépassement dans « Mon Espace » et joindre la facture de l'Organisme de Formation.

Documents administratifs :

- DRF CDPI
- Contrat type CDPI
- Lettre type CDPI

Repères utiles :

- Bien choisir le dispositif de formation
- Choisir son prestataire de formation
- Choisir sa certification

À noter: si la date de démarrage de la formation est décalée mais commence bien dans les 4 semaines suivant l'accord DRF, il n'est pas nécessaire de refaire une DRF. En revanche, si la date de démarrage de la formation est décalée et commence plus de 4 semaines suivant l'accord DRF, alors il faudra refaire une DRF.



Quelques spécificités ?

Si le CDPI est mobilisé dans le cadre de l'un des programmes prioritaires de la Branche du Travail Temporaire, les documents complémentaires à fournir sont :

- **Programme Langue et Compétences** : à la saisie de la DRF, afin que le forfait puisse bien s'appliquer il est impératif d'indiquer la « Référence projet » transmis par AKTO + indiquer en commentaire « Programme Langue & Compétences ».
- **Programme Mission Jeunes** : fournir la charte d'engagement lors de la transmission du contrat
- **Handicap** : fournir l'avis CDAPH lors de la transmission du contrat.

Si le CDPI se déroule tout ou partie au sein de l'entreprise utilisatrice*, les documents à fournir sont :

Pour une formation dispensée au sein de l'entreprise utilisatrice hors production dans un lieu dédié à la formation : à la saisie de la DRF, transmettre le programme et le document « engagement des parties »

Pour une formation dispensée en entreprise utilisatrice, en situation de travail dans le cadre de l'AFEST : au dépôt du contrat, transmettre le document « protocole de formation AFEST et engagement des parties »

Documents complémentaires

- Charte d'engagement Mission Jeunes / Garantie jeunes
- Justificatif RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé)
- Engagement des parties
- Protocole de formation AFEST et engagement des parties

*La formation peut se dérouler en entreprise utilisatrice dans les cas exceptionnels où aucun organisme de formation n'est mobilisable pour mettre en œuvre le parcours de formation envisagé.



Plus de **90%** d'insertion post formation

CDPI : une solution pour
augmenter l'intensité
d'emploi de vos salariés
intérimaires.



Après un CDPI

Dans le cadre de la construction de 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 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.



Contrat de Développement Professionnelle Intérimaire



FPETT

14, rue Riquet 75627 PARIS Cedex 19

www.fpett.fr