



CIPI

Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire

Un dispositif de la branche du TT

Favoriser l'accès à l'emploi des publics éloignés du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion.

MARS 2026



Tout savoir sur le CIPI

DISPOSITIF SOUS STATUT SALARIÉ INTÉRIMAIRE

01

Descriptif succinct

Info

02

Objectifs et durée

Info

03

Public cible

Info

04

Parcours de formation

Info

05

Financement

Info

06

Modalités de mise en œuvre

Info



Descriptif succinct



Durée

Durée de formation :
de 70h à 245h

Durée de mission :
70h minimum



Objectifs

Accès à l'emploi des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail.



Public cible

Le CIPI s'adresse aux personnes éloignées du marché du travail et rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

Aucune condition d'ancienneté dans l'intérim n'est demandée pour signer un CIPI.

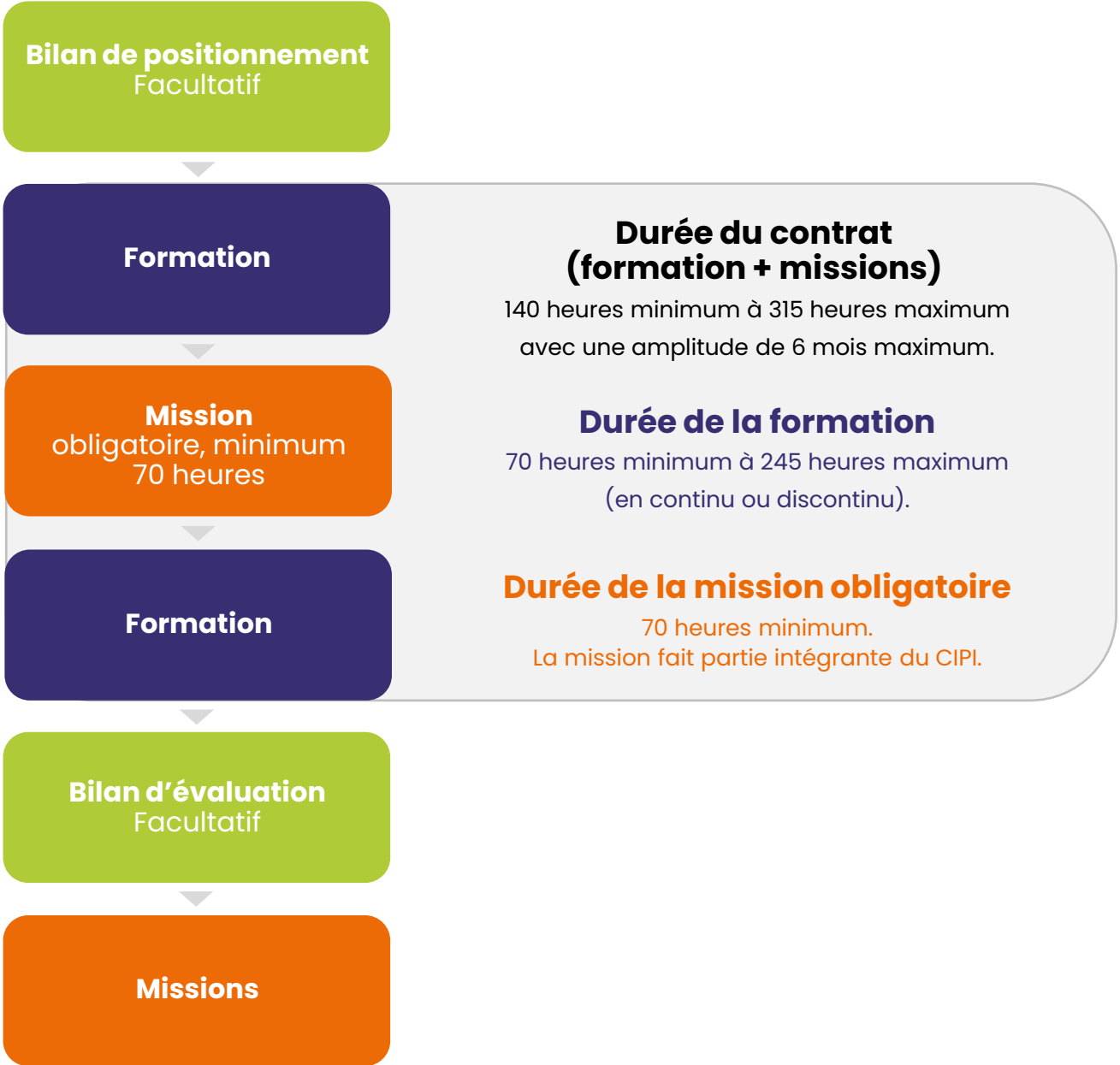


Financement

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



Le CIPI en un coup d'œil



Le bilan de positionnement est facultatif. Les bilans de positionnement non suivis d'un CIPI 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. L'obligation de mission est de 70 heures minimum.



Objectifs et durée du contrat

Quels sont les objectifs ?

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

Quelle est la durée du CIPI ?

La durée d'un CIPI est comprise entre 140 heures (soit 4 semaines) et 315 heures (soit 9 semaines) qui peuvent être réalisées en continu ou en discontinu sur une période de **6 mois maximum**.

Cette durée comprend :

- Temps de formation en organisme de formation **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**
- Bilan de positionnement facultatif en amont d'une durée de **14 heures maximum**.



Les différentes périodes de formation et de missions peuvent se réaliser en alternance en fonction du projet de formation.



Qui est éligible au CIPI ?

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 bénéficiaires de RSA ou attestation Pôle emploi pour l'ASS (Allocation de Solidarité Spécifique)
Les demandeurs d'emploi de longue durée (1) dont l'expérience et/ou les compétences et les qualifications ne permettent pas un accès immédiat à l'emploi.	Historique demandeur d'emploi délivré par France Travail.
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.	-

(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.



Pour quels parcours de formation ?

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
- 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'issu 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.

Obligation de délégation à l'issue du CIPI: L'ETT s'engage à déléguer le salarié intérimaire 70 heures minimum quelle que soit la durée du CIPI sur des missions en lien avec le métier visé.



Le savez-vous ?



Verser une rémunération minimale:

Pendant la formation, l'intérimaire en CIPI perçoit une rémunération correspondant au salaire perçu lors de sa dernière mission de travail temporaire. A défaut la rémunération est calculée sur la base du SMIC horaire.

La rémunération est calculée sur la base du nombre d'heures de formation attestées par l'organisme.

L'indemnité compensatrice de congés payés (10%) est due mais pas l'indemnité de fin de mission.



Période d'essai:

Le CIPI comporte une période d'essai calculée conformément aux règles applicables aux contrats de mission (2 jours si le contrat est < 1 mois; 3 jours si le contrat est > 1 mois et < 2 mois; 5 jours si le contrat est > 2 mois – art.L1251-14 du Code du travail).



Quel financement ?

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

Les règles de financement du CIPI 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 CIPI 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).
Attention : vous ne pouvez pas saisir une DRF pour une formation ayant déjà démarré
2. Réponse d'AKTO par mail sous 48h ouvrées
3. **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
4. **Une fois le financement du CIPI 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
5. **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 CIPI
- Contrat type CIPI
- Lettre type CIPI

Repères utiles :

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



Quelques spécificités ?

Si le CIPI 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 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 CIPI 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 **84%**
d'insertion post
formation

CIPi : une solution
pour les publics
en recherche d'accès
à l'emploi.



Après un CIPI

Dans le cadre de la construction de parcours qualifiant après un CIPI,

un salarié intérimaire peut se voir proposer d'autres actions dont notamment :

- Un contrat de Développement Professionnel Intérimaire
- Un contrat de professionnalisation
- Un contrat d'apprentissage
- Une période de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A », s'il bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée.



Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire



FPETT

14, rue Riquet 75627 PARIS Cedex 19

www.fpett.fr