

### Contenu de formation

- Quel est l'objectif visé ? :
  - renforcer les compétences,
  - faire évoluer professionnellement les salariés intérimaires,
  - Sourcer / préparer de nouveaux candidats
  - Obtenir une ou des certifications indispensables au poste de travail (formations réglementaires) ;
- Quelles sont les compétences attendues :
  - Compétences métier,
  - Compétences complémentaires (habilitations ....),
  - Compétences transversales ...
  - Quelles sont les compétences indispensables à acquérir pour la mission et compétences optionnelles complémentaires souhaitées
- Quelle est la validation souhaitée ? (attestation de compétences, titre, diplôme, CQP ...)

### Modalités et période de réalisation

- Quelle est la durée de formation envisagée ?
- Quelle est la meilleure période pour former (à quelle date démarre la mission, quelles sont les périodes plus calmes, inter-missions))
- Faut-il opter pour des formations en présentiel, à distance, en entreprise ou une combinaison de ces méthodes ?
- Est-ce que l'alternance est possible ?
- Quels sont les prestataires de formation à solliciter (avec quels prestataires le client forme-t-il ses propres salariés ?

### Public visé

- Quel est le public cible ? (nouveaux candidats, montée en compétences d'intérimaires en poste...);
- Quels prérequis en termes d'expériences, de connaissances;
- Quel est le besoin en termes de volume (plus les besoins sont importants, plus il sera possible de proposer un groupe dédié) ;
- Est ce que le besoin peut également concerner des salariés permanents de l'EU (pour constitution de groupe mixte le cas échéant)

### Engagement client

- Quel engagement client post formation, quelles durées de mission prévues ?
- Comment s'assurez de l'engagement des participants (validation prévue, statut salarié, perspectives de mission, tutorat, cérémonie de fin de formation avec remise des attestations...)
- Quelle est la disponibilité du client en termes de temps et de ressources (disponibilité pour analyser le besoin, conseil éventuel sur le choix du prestataire, validation du contenu, validation des candidats avant l'entrée en formation)
- Engagement en termes de niveau de délégation post formation (mission en lien avec le nouveau niveau de qualification acquis)
  - Inviter le client au bilan intermédiaire et final (vérifier sa disponibilité)
  - Prévoir une cérémonie de remise de diplôme et signature des contrats en présence de l'entreprise

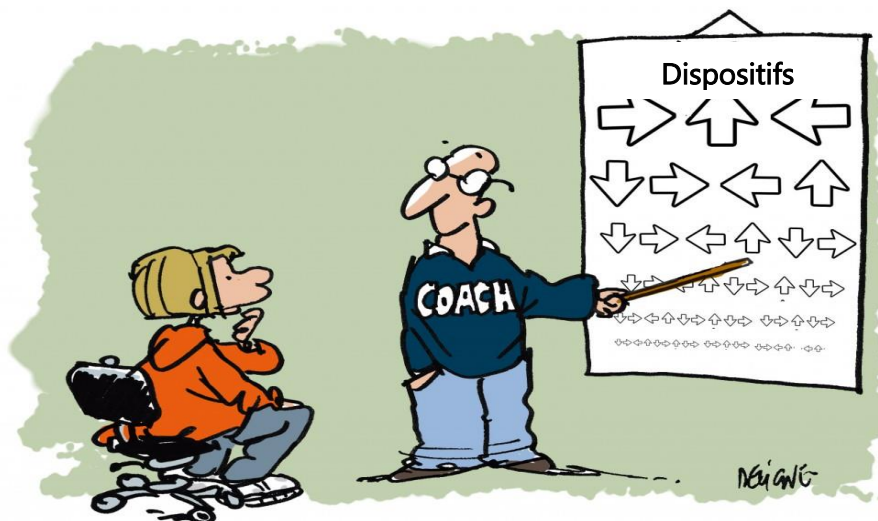
Cette première analyse peut sembler fastidieuse mais elle permet ensuite de gagner beaucoup de temps et de faire le bon choix. Dans la majeure partie des cas, vous disposez déjà d'une partie des réponses à ces questions (objectifs, saisonnalité ...) et il suffit de reformuler le besoin ou d'approfondir certains points avec le client.

Ce questionnement permet aussi d'engager le client, de le sensibiliser au coût de formation et au temps nécessaire (et donc de mieux négocier la période de mission post formation et le niveau de délégation).

Cela permet également d'associer, de façon plus active, le client dans le projet de formation et ainsi d'augmenter la motivation et l'engagement des intérimaires en formation, de prévenir les éventuels décrochages.

La présence du client au bilan intermédiaire et au bilan final, l'organisation d'une « cérémonie » de remise de diplôme en présence du client (et signature des contrats post formation) contribue aussi à maintenir et développer vos relations commerciales. Le client est ainsi pleinement associé au processus de formation et de fidélisation des salariés intérimaires.

## Ne parlons plus dispositifs, parlons solutions



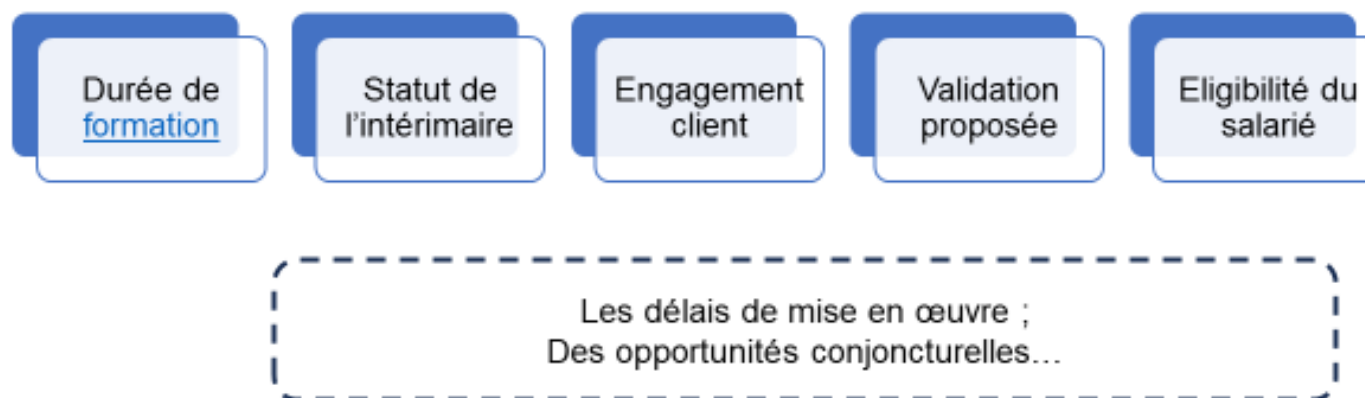


## Des avantages pour :

| Pour l'intérimaire  | Pour l'ETT   | Pour l'entreprise utilisatrice  |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition de nouvelles compétences et d'une qualification professionnelle reconnue</li> <li>• Accroissement de l'employabilité et donc des opportunités de mission</li> <li>• Accès facilité au marché</li> <li>• Acquisition d'une expérience professionnelle en lien avec la formation suivie</li> <li>• Solution d'insertion ou de réinsertion sur le marché du travail</li> <li>• Statut salarié pendant la formation</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Simple à monter, un seul interlocuteur : AKTO</li> <li>• Des solutions adaptées aux spécificités du TT et n'existant pas dans les autres branches</li> <li>• Développement de l'employabilité et fidélisation des intérimaires</li> <li>• Des possibilités de recrutement élargies</li> <li>• Des solutions adaptées aux publics en difficulté</li> <li>• Financement de la formation sur les fonds conventionnels mutualisés du FPETT</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation adaptée aux besoins de l'entreprise utilisatrice</li> <li>• Des intérimaires prêts à la bonne période</li> <li>• Moins de risque d'abandon (statut salarié)</li> <li>• Pas d'imputation directe du coût de la formation sur son budget propre</li> <li>• Recrutement et gestion du contrat externalisé</li> <li>• Possibilité de mettre en œuvre des durées et des modalités propres à la branche du TT</li> </ul> |

## Les principaux critères de choix d'un dispositif

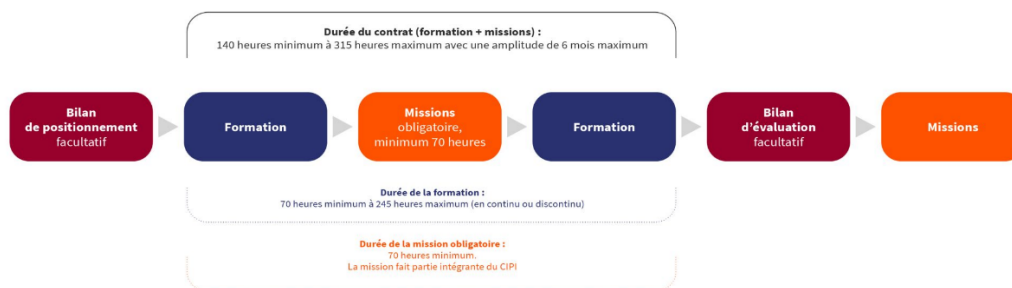
---



**Pour aller plus loin**

<https://www.fpett.fr/reperes-utiles/choisir-un-dispositif/>

## LE CIPI EN UN COUP D'OEIL



### Les caractéristiques du CIPI

#### PUBLIC ÉLIGIBLE

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

Sont par exemple éligibles :

- Les publics accompagnés par les ETTI
- Les bénéficiaires des minima sociaux notamment le revenu de solidarité active (RSA) ou l'allocation de solidarité spécifique (ASS)

**Pour consulter l'ensemble des publics éligibles au CIPI**

#### FORMATION EN ORGANISME DE FORMATION

**Durée :** de 70h à 245 h

**Contrat :** contrat de mission – formation

**Rémunération :** la rémunération versée au salarié intérimaire durant la période de formation correspond au salaire de sa dernière mission ou est au moins égale au SMIC à défaut de mission dans les douze derniers mois.

#### MISSION

**Durée :** l'ETT s'engage à déléguer le salarié intérimaire 70 heures minimum selon la durée du CIPI, sur des missions en lien avec le métier visé

**Contrat :** le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission

**Rémunération :** le salarié est rémunéré conformément aux principes du salaire de référence dans l'entreprise utilisatrice

#### VALIDATION

Le CIPI n'est pas obligatoirement qualifiant ou certifiant.

Une attestation de capacité est remise au salarié intérimaire en fin de formation.

#### FINANCEMENT

Financement sur la base d'un forfait pour chaque heure de formation attestée par stagiaire. Actuellement entre 18€/h pour les contrats « classiques » et 27€ pour les contrats conclus dans le cadre des programmes nationaux.

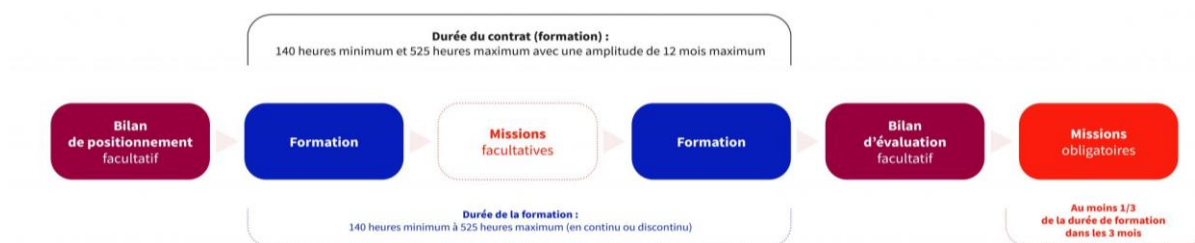
Le surcoût (qui correspond à la partie des frais qui n'est pas couverte par le forfait) pourra être financé sur le budget 0,77% FPETT ou Investissement Formation AKTO.

#### LE SAVIEZ-VOUS ?

Il est possible d'articuler successivement plusieurs dispositifs de formation dans le cadre d'une montée en compétence progressive, pour l'acquisition de connaissances complémentaires au premier projet de formation ou même dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Les logiques de suite de parcours sont encouragées par les partenaires sociaux, afin d'accompagner, sur la durée et de manière itérative, la montée en compétences et en qualification des salariés intérimaires.

## LE CDPI EN UN COUP D'OEIL



### Les caractéristiques du CDPI

#### PUBLIC ÉLIGIBLE

Le CDPI est réservé aux salariés intérimaires ou CDI/ 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, comme par exemple :

- Les publics accompagnés par les ETT
- Les personnes sans activité professionnelle depuis au moins 1 an
- Les bénéficiaires d'une protection internationale

Pour consulter l'ensemble des publics éligibles au CDPI, [consulter notre rubrique dédiée](#)

#### FORMATION EN ORGANISME DE FORMATION

**Durée :** de 140h à 525 h

**Contrat :** contrat de mission Formation

**Rémunération :** la rémunération versée au salarié intérimaire durant la période de formation correspond au salaire de sa dernière mission ou est au moins égale au SMIC à défaut de mission dans les douze derniers mois.

#### MISSION

**Durée :** L'ETT s'engage à proposer au salarié intérimaire une ou plusieurs missions d'une durée totale au moins égale au tiers de la durée de la formation, dans les 3 mois suivant la fin de formation. La mission doit être en lien avec la formation suivie

**Contrat :** le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission

**Rémunération :** le salarié est rémunéré conformément aux principes du salaire de référence dans l'entreprise utilisatrice.

#### VALIDATION

Le CDPI doit permettre de valider

- Un titre ou un diplôme inscrit au RNCP
- Un CQP/CQPn
- Une qualification reconnue en référence à une convention collective de branche
- Une certification enregistrée au répertoire spécifique CLEA, DCL, DILF, DELF

#### FINANCEMENT

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

Actuellement 18€/h ou 27€/h dans le cadre des **programmes nationaux**

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% FPETT ou Investissement Formation AKTO

#### LE SAVIEZ-VOUS ?

Il est possible d'articuler successivement plusieurs dispositifs de formation dans le cadre d'une montée en compétence progressive, pour l'acquisition de connaissances complémentaires au premier projet de formation ou même dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Les logiques de suite de parcours sont encouragées par les partenaires sociaux, afin d'accompagner, sur la durée et de manière itérative, la montée en compétences et en qualification des salariés intérimaires.