

PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

Présentation

Créée par la loi Formation du 5 mars 2014, la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) unifie des dispositifs jusqu'alors distincts (période d'immersion pour les salariés en CUI ou CDDI, évaluation en milieu de travail pour les demandeurs d'emploi, périodes en milieu professionnel pour les jeunes CIVIS...). Elle s'inscrit pleinement dans la logique du Conseil en évolution professionnelle (CEP) et du Compte personnel de formation (CPF).

Elle a pour objet de permettre à un travailleur, demandeur d'emploi ou autres personnes en parcours d'insertion de se confronter à une situation réelle de travail pour :

- découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- confirmer un projet professionnel (tester des aptitudes à des métiers) ;
- initier une démarche de recrutement.

Principes

■ Bénéficiaires

Les PMSMP sont ouvertes sur prescription à toute personne inscrite ou non auprès de Pôle emploi, dès lors qu'elle fait l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé. Par exemple : salariés en recherche d'une réorientation professionnelle (notamment dans le cadre du Conseil en Évolution Professionnelle), salariés d'une SIAE, salariés en CUI (CAE, CIE, emploi d'avenir), en ESAT, salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion, salariés menacés de licenciement.

■ Durée

La durée de la PMSMP ne peut excéder un mois de date à date, que la présence du bénéficiaire au sein de la structure d'accueil soit continue ou discontinue. Il n'y a pas de durée minimale. La période peut s'effectuer à temps plein ou partiel. Si le (ou les) objectif(s) fixé(s) dans la convention n'ont pas été atteints, la convention peut être renouvelée une fois avec le même objet et les mêmes objectifs. Une même structure d'accueil ne peut conclure, avec un même bénéficiaire, plus de deux conventions sur 12 mois ; celles-ci devant comporter des objets ou des objectifs différents. Leur durée totale, renouvellements compris, ne doit pas excéder 60 jours sur 12 mois.

■ Salariés en CUI & CDDI

Un salarié en CUI ou CDDI peut, avec son accord et celui de son employeur, effectuer plusieurs PMSMP pendant son contrat (dans la limite de 25% de la durée totale du contrat de travail). Elle s'effectue :

- soit dans le cadre du contrat de travail : ils continuent à être rémunérés par l'employeur,
- soit en suspendant le contrat : ils ne perçoivent plus de salaire (sauf si des dispositions).

■ Accompagnement - bilan - suites

La structure d'accueil désigne une personne chargée d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire. Le prescripteur (ou la structure d'accompagnement si elle est différente) doit assurer la mise en œuvre de la PMSMP et en réalise le bilan et l'évaluation.

PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)

Procédure

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel doivent être prescrites par :

- Pôle emploi, une Mission locale, un Cap emploi ;
- Une Structure d'Insertion par l'Activité Économique (sauf ETTI) : atelier-chantier d'insertion, association intermédiaire, entreprise d'insertion ;

■ **Convention - Cerfa n°13912*02 :**

- La convention doit être conclue entre le bénéficiaire, la structure dans laquelle il effectue la PMSMP, l'organisme prescripteur (et la structure d'accompagnement s'il ne s'agit pas du prescripteur). Elle comporte notamment :
- La dénomination, l'adresse et la forme juridique de l'organisme prescripteur ;
- Les nom, prénom, adresse et date de naissance du bénéficiaire ;
- La situation professionnelle du bénéficiaire et les coordonnées de son employeur s'il est salarié, et le cas échéant s'il perçoit le RSA ;
- La dénomination, l'adresse, la forme juridique, le SIRET de la structure d'accueil, son activité principale (et le cas échéant sa convention collective) ;
- Le nom et la fonction du tuteur dans l'organisme d'accueil ;
- La dénomination, l'adresse et la forme juridique de la structure d'accompagnement, ainsi que le nom et la fonction du conseiller référent du bénéficiaire ;
- Les dates de début et de fin, le nombre d'heures de présence, le lieu d'exécution ;
- L'objet de cette période ainsi que le/s objectif/s opérationnel/s et les modalités d'évaluation ;
- La description des tâches confiées au bénéficiaire.

Si la PMSMP est effectuée sans suspension du contrat de travail, le bénéficiaire salarié doit préalablement avoir obtenu l'accord explicite de son employeur qui signe la convention. Pour les salariés en CUI ou CDDI, le prescripteur ou la SIAE doivent transmettre une copie de la convention à l'Agence des services et de paiement (ASP).

■ **Protection accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP)**

Tout bénéficiaire d'une PMSMP doit avoir une protection en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP). Si son statut ne lui permet pas de bénéficier de cette protection, c'est au prescripteur (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi ou délégataire) d'assurer cette protection (par le versement d'une cotisation forfaitaire auprès de l'URSSAF). S'il est salarié et qu'il effectue la PMSMP dans le cadre de son contrat de travail, le risque AT/MP est couvert par son employeur (y compris pour les salariés d'une SIAE prescriptrice). En cas d'accident du travail, la structure d'accueil doit informer (au plus tard dans les 24 heures) la structure d'accompagnement qui en informe à son tour et sans délai l'employeur ou le prescripteur pour qu'ils procèdent à la déclaration d'accident du travail.

■ **Textes réglementaires**

- Code du travail, articles L5135-1 à L5135-8, D5135-1 à D5135-8, D. 5134-50-1 à D. 5134-50-8, D. 5132-10-1 à D. 5132-10-5
- Loi n°2014-288 du 05/03/14
- Décret n°2014-1360 du 13/11/14 ; Arrêté du 13/11/14 ; Circulaire DGEFP 01/2015 du 14/01/15