

PMSMP

PÉRIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

*Faire découvrir un métier,
aider à la validation d'un projet professionnel.*

? DESCRIPTIF

Il s'agit de bénéficier d'une expérience professionnelle et de se confronter à des situations réelles de travail en vue de :

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité.
- Confirmer un projet professionnel.
- Initier un parcours d'embauche pour accéder à un emploi ou dans le cadre d'une reconversion.
- La structure d'accueil peut être une entreprise, une association, un établissement public...

Les PMSMP doivent servir utilement les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires, en leur permettant :

- soit un accès direct à l'emploi, par la transformation de ces périodes en opportunité de travail et d'offre d'emploi ;
- soit la mise en œuvre d'actions concourant progressivement à l'accès à l'emploi : levée des freins périphériques identifiés lors de ces périodes, accès à une formation, à d'autres expériences professionnelles...



BÉNÉFICIAIRES

Toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, quels que soient son statut, son âge ou le cadre de son accompagnement :

- Demandeur d'emploi,
- Adhérent à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP),
- Jeune de moins de 26 ans suivis par une mission locale,
- Travailleur en situation de handicap,
- Allocataire du RSA,
- Salarié en contrat aidé ou en insertion (SIAE).

PRESCRIPTEURS

Cette mesure doit faire l'objet d'une prescription par :

- **Pôle Emploi,**
- **Mission Locale,**
- **CAP EMPLOI,**
- **Une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE hors ETTI).**

À QUI S'ADRESSER ?

Il est nécessaire de prendre contact avec un prescripteur.

FINANCEURS

Régime général	Régime agricole	Indépendant	Agent de la fonction publique
OUI	OUI	OUI	OUI

Mobilisable pendant l'arrêt de travail : OUI

Le PMSMP peut ainsi être mobilisé, notamment pour valider une réorientation, un changement de poste avec ou sans formation... Toutefois, le prescripteur de la prestation devra s'assurer que cette dernière n'est pas incompatible avec l'état de santé du bénéficiaire et les périodes de sorties autorisées par le médecin.

PMSMP

PÉRIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

*Faire découvrir un métier,
aider à la validation d'un projet professionnel.*

DÉROULÉ DE L'ACTION

Quels préalables ?

Le bénéficiaire d'un accompagnement social ou professionnel qui a trouvé une structure pour l'accueillir doit se faire prescrire une PMSMP par l'organisme chargé de son accompagnement.
Les conditions de mise en œuvre des PMSMP sont adaptables en fonction de chaque bénéficiaire, le prescripteur en appréciant l'opportunité et en définissant les objectifs en adéquation avec les besoins, possibilités et capacités tant du bénéficiaire que de la structure d'accueil.

Prescription

Le prescripteur apprécie l'opportunité et définit les objectifs en adéquation avec les besoins, possibilités et capacités tant du bénéficiaire que de la structure d'accueil.

Quelles démarches ?

Signer une convention avec le prescripteur

Toute immersion professionnelle donne lieu à la signature d'une convention ([formulaire Cerfa n°13912*04](#)) entre le bénéficiaire ou son représentant légal, l'employeur si le bénéficiaire est un salarié, le prescripteur et la structure d'accueil.

Elle précise :

- Les dates de début et de fin de la période d'activité,
- Le nombre d'heures de présence et les horaires,
- Le lieu de l'immersion,
- Les objectifs visés et la nature des tâches confiées,
- Le nom et la fonction du tuteur, de la personne chargée d'accompagner le bénéficiaire au sein de la structure d'accueil,
- Les modalités d'évaluation.

Elle est signée pour une durée maximale d'un mois (de date à date), que la présence du bénéficiaire au sein de la structure d'accueil soit continue ou non.

La convention est renouvelable une fois (dans la limite d'un mois), si l'objet ou les objectifs fixés n'ont pas été atteints.

Désigner une personne chargée d'accompagner le bénéficiaire

SUIVI : Un conseiller référent est désigné pour être l'interlocuteur unique du bénéficiaire et de la structure d'accueil.

TUTORAT : La structure d'accueil choisit un salarié, un tuteur, chargé d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire pendant son immersion. Il doit également s'assurer de la mise en œuvre de toutes les dispositions en matière de prévention des risques d'accident du travail.

Dans quelles conditions ?

Le bénéficiaire n'est pas un salarié de la structure d'accueil.

Règles applicables

Dans la mesure où le bénéficiaire est « en situation réelle » de travail, dans les mêmes conditions que s'il était salarié de la structure d'accueil, lui sont applicables :

- Le règlement intérieur et les règles d'hygiène et de sécurité générales ou spécifiques aux activités exercées, les règles relatives à la durée du travail...

PMSMP

PÉRIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

*Faire découvrir un métier,
aider à la validation d'un projet professionnel.*

DÉROULÉ DE L'ACTION

Dans quelles conditions ? (suite)

Le bénéficiaire a accès aux mêmes avantages collectifs que les salariés de la structure d'accueil.

La structure d'accueil doit assurer au bénéficiaire un accès aux moyens de transport éventuellement mobilisés, aux installations communes (vestiaires, salle de repos, restaurant d'entreprise...), et les mêmes droits et libertés que ceux applicables aux salariés de la structure d'accueil (respect de la vie privée, personnelle et familiale, de la liberté d'expression, protection contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel...).

En cas d'accident du travail ou de trajet, les formalités sont assurées par le prescripteur ou, pour les bénéficiaires salariés, par l'employeur.

Activités exercées

La structure d'accueil ne peut pas confier au bénéficiaire une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, ni l'accueillir pour faire face à un surcroît d'activité, occuper un emploi saisonnier ou remplacer un salarié absent.

Durée de la période d'immersion

La durée de l'immersion professionnelle pour un même bénéficiaire dans la même structure d'accueil, est d'un mois maximum (de date à date – de manière continue ou discontinue), renouvelable sous certaines conditions.

La durée est laissée à la libre appréciation du prescripteur, sous réserve de ne pas dépasser la limite maximale de 60 jours calendaires. Pour les bénéficiaires salariés (titulaire d'un contrat aidé ou d'un contrat en insertion dans une SIAE), la durée cumulée de l'ensemble des périodes effectuées ne peut pas excéder 25% de la durée totale du contrat dont ils sont titulaires.



BON À SAVOIR

Pendant la période d'immersion professionnelle dans la structure d'accueil, le bénéficiaire conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération qu'il avait à son entrée en immersion :

- S'il est demandeur d'emploi, il conserve son indemnisation.
- Si le bénéficiaire est salarié en insertion dans une autre structure : l'accord de son employeur est requis. Son contrat de travail peut être suspendu. À l'issue de la période d'immersion, le bénéficiaire réintègre son poste.

La structure d'accueil n'a pas de rémunération à lui verser.

Le bénéficiaire bénéficie d'une couverture sociale, en particulier en cas d'accident du travail.

Le bénéficiaire d'une période d'immersion est toujours couvert pour les risques accident du travail et maladie professionnelle, quelle que soit sa situation :

- S'il est salarié : le risque AT / MP continue d'être porté par son employeur, à condition que le contrat de travail ne soit pas suspendu pendant la période d'immersion.
- S'il n'est pas salarié : les prescripteurs de la prestation peuvent porter le risque AT/MP.

En cas d'arrêt maladie durant la PMSMP, la durée n'est pas prolongée. Il est, en revanche, possible de renouveler la première période par une nouvelle période sans que la durée des deux périodes cumulées ne dépasse 60 jours calendaires de date à date.

Les PMSMP ne sont assimilables, ni à des périodes de travail, ni à des périodes de formation.

La PMSMP est définie selon les articles [L. 5135-1](#) à [L.5135-8](#), [D.5135-1](#) à [D.5135-8](#) du code du travail.