



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE Paris, le 14 janvier 2015

SOUS-DIRECTION
DES PARCOURS D'ACCES A L'EMPLOI

La Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle

A

Mesdames et messieurs les préfets de région
Mesdames et messieurs les préfets de département

Mesdames et messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

CIRCULAIRE N° DGEFP 01/2015 du 14 janvier 2015 relative à la mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel

NOR : ETSD1500957C

Date d'application : immédiate

PJ : 3 annexes - Un document questions/réponses – Cerfa n°13912*02

Résumé :

La présente instruction précise les modalités opérationnelles de mise en œuvre des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

- **Textes de référence :**
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Décret n° 2014-1360 du 13 novembre 2014 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel
- Arrêté du 13 novembre 2014 relatif au modèle de déclaration des conventions de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L. 5135-4 du code du travail
- L'article 48 de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ouvert la possibilité, à toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, de bénéficier, au cours d'un parcours d'insertion, de périodes de mise en situation en milieu professionnel (articles L.5135-1 et suivants du code du travail).

La loi a ainsi créé un cadre juridique unique et sécurisé ouvert à toute personne accompagnée, quel que soit son statut, son âge ou le cadre juridique de l'accompagnement dont elle bénéficie.

L'objectif poursuivi est de favoriser le recours à des mises en situation en milieu professionnel, dans le cadre des parcours d'insertion, l'expérience montrant que la confrontation à des situations réelles de travail constitue un puissant vecteur d'insertion et de levée des freins à l'emploi.

Cet outil est plus ambitieux, tant par son périmètre que par ses objectifs, que les cadres préexistants d'immersion en milieu professionnel (évaluation en milieu de travail de Pôle emploi, périodes en milieu professionnel pour les jeunes en CIVIS, immersion pour les bénéficiaires de CUI ou les salariés des SIAE) auxquels il se substitue.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel permettent de se confronter à des situations réelles de travail pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

Elles ont vocation à devenir une clef d'entrée et un élément moteur du parcours d'insertion et non plus sa seule finalité.

Ainsi, ce nouvel outil s'inscrit pleinement dans l'évolution des pratiques d'accompagnement qui visent, au travers de démarches de médiation pour l'emploi, à faire émerger des opportunités de contractualisation avec des employeurs avant même qu'ils aient formalisé des offres d'emploi. Ces démarches ont pour objectif tant un appui au recrutement pour l'entreprise qu'un appui au processus d'insertion pour le bénéficiaire.

Le développement de cette démarche répond notamment aux objectifs en termes d'insertion du Plan pluriannuel contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale et aux enjeux de la Grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 dont la feuille de route a rappelé la priorité d'une mobilisation pour l'emploi des jeunes, des seniors et des personnes éloignées du marché du travail.

Elle constitue le fondement d'une dynamique qui repose sur l'utilisation de la mise en situation pour ajuster *in situ* les besoins d'un poste de travail avec les capacités du bénéficiaire. A ce titre, elle contribue à réinterroger la pratique des conseillers des opérateurs de placement et des professionnels de l'insertion.

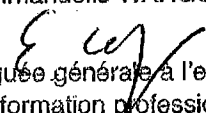
Dans ce cadre, il sera d'autant plus important d'être en mesure d'apprécier l'apport qualitatif de l'utilisation de ces périodes. Aussi les prescripteurs devront-ils effectuer un *reporting* sur le nombre de périodes mises en œuvre, en particulier celles ayant débouché sur un contrat de travail.

Les trois fiches techniques et le document de questions/réponses joints en annexe précisent les conditions requises pour mobiliser les périodes de mise en situation en milieu professionnel ainsi que leurs modalités de mise en œuvre et de couverture du risque d'accidents du travail-maladies professionnelles.

Pour toute difficulté relative à l'application de cette instruction, veuillez poser vos questions à l'adresse suivante : dgefp.mip@emploi.gouv.fr

Votre correspondant est : Jacques Gridelet, jacques.gridelet@emploi.gouv.fr

Emmanuelle WARGON


Déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

ANNEXE N° 1

LES CONDITIONS DE MOBILISATION DES PERIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

1 - Les conditions cumulatives nécessaires pour en bénéficier :

- *Le bénéficiaire doit se trouver dans une démarche d'accompagnement social ou professionnel*

Par rapport à la situation antérieure, le dispositif s'adresse à toute personne, qu'elle soit ou non en emploi, poursuivant un parcours d'insertion ou de réorientation professionnelle.

Y compris pour les personnes salariées, il permet de « tester » des choix d'orientation, des aptitudes à des métiers, des entreprises avec lesquelles le bénéficiaire pourrait être amené à contracter.

Il s'agit d'une approche qui offre l'opportunité aux bénéficiaires d'accéder à un éventail de choix plutôt que de s'orienter en fonction des options posées par les dispositifs existant. Cet outil permet de dynamiser et de sécuriser les parcours professionnels en s'inscrivant pleinement dans les logiques du Conseil en évolution professionnelle et du Compte personnel de formation.

Par exemple, dans le cas d'une nécessité de reclassement après une décision d'inaptitude, la mise en situation en milieu professionnel permet au bénéficiaire de se positionner par rapport aux propositions de reclassement interne au regard d'autres possibilités offertes et testées chez d'autres employeurs.

Pour les demandeurs d'emploi, toute personne peut prétendre à bénéficier de ce dispositif quel que soit le cadre juridique de son accompagnement social ou professionnel et quel que soit son âge.

- *La période de mise en situation en milieu professionnel doit être prescrite par une structure prévue par la loi.*

Pour remplir ses objectifs, la période de mise en situation doit être pertinente au regard des besoins, de la motivation et du parcours d'insertion de la personne bénéficiaire. Cette pertinence est appréciée par les prescripteurs mentionnés par la loi : Pôle emploi ; les missions locales ; les Cap emploi ; certaines structures de l'insertion par l'activité économique (entreprise d'insertion, atelier et chantier d'insertion, association intermédiaire).

Tout acteur de l'insertion sociale ou professionnelle peut également prescrire ces périodes, pour les publics qu'il emploie ou qu'il accompagne, à condition d'avoir reçu une délégation de prescription de la part de Pôle emploi, des missions locales ou des Cap emploi. Cette délégation de prescription s'effectue à titre gratuit par voie de convention établie par la structure délégante. Cette dernière peut suspendre ou retirer sans préavis la convention de délégation de prescription qu'elle a conclue.

Cette possibilité constitue un assouplissement par rapport à la situation antérieure, notamment pour les structures chargées de l'accompagnement renforcé de publics très éloignés du marché du travail comme, par exemple, les associations chargées par le Conseil général d'accompagner des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). De même, les Cap emploi peuvent déléguer la prescription de ces périodes à des entreprises adaptées.

- *La période de mise en situation en milieu professionnel fait l'objet d'une convention sur un modèle unique homologué.*

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont encadrées par une convention normalisée (cerfa n°13912*02). Cette convention est conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil (qui doit obligatoirement être une personne morale disposant d'un numéro Siret), le prescripteur et la structure d'accompagnement si elle est différente du prescripteur. Dans le cas où le bénéficiaire est salarié et qu'il effectue cette période dans le cadre de son contrat de travail, son employeur est également partie prenante à la convention.

2- Les bénéficiaires potentiels des périodes de mise en situation en milieu professionnel :

Toute personne bénéficiant d'un accompagnement social ou professionnel est éligible aux périodes de mise en situation en milieu professionnel :

- *Des personnes en parcours d'insertion, notamment :*
 - Personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non auprès de Pôle emploi ;
 - Jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales ;
 - Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés notamment accompagnés par Pôle emploi ou les Cap emploi ;
 - Bénéficiaires du RSA, au titre des actions mises en œuvre dans le cadre de leur contrat d'engagements.
- *Des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle, notamment :*
 - Salariés en recherche d'une réorientation professionnelle, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle ;
 - Salariés accompagnés par les structures de l'IAE, directement prescriptrices ;
 - Travailleurs handicapés accueillis en établissements et services d'aide par le travail ou salariés d'entreprises adaptées ;
 - Salariés en contrat aidé, dont jeunes en emplois d'avenir ;
 - Salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion, sans que, en cas d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, ces périodes n'exonèrent l'employeur de ses obligations en matière de reclassement ;
 - Salariés engagés dans une démarche active de recherche d'emploi, inscrits à ce titre à Pôle emploi, notamment dans le cadre d'anticipation de difficultés économiques, sans que ces périodes n'exonèrent l'employeur de ses obligations en la matière.

ANNEXE N° 2

LA MISE EN ŒUVRE DES PERIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ont pour objet de servir utilement les parcours d'accès à l'emploi et de sécurisation professionnelle des bénéficiaires, en leur permettant de se confronter à des situations réelles de travail et de multiplier les contacts avec des employeurs.

Chaque période doit poursuivre l'un des trois objets fixés par la loi :

- découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- confirmer un projet professionnel ;
- initier une démarche de recrutement.

Chaque objet est ensuite décliné en un ou plusieurs objectifs en fonction des besoins, possibilités et capacités tant du bénéficiaire que de la structure d'accueil.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ne sont assimilables ni à des périodes de travail, ni à des périodes de formation, ce qui appelle deux points de vigilance quant à leur mise en œuvre pour en préserver l'esprit :

- *Elles ne peuvent donner lieu à aucune rémunération par la structure d'accueil.*

La structure d'accueil ne peut être rétribuée au titre d'une PMSMP.

Par ailleurs, aucune rémunération n'est due au bénéficiaire par la structure d'accueil. Ce dernier conserve son statut et son régime d'indemnisation ou de rémunération antérieur.

Par exemple, un demandeur d'emploi indemnisé par Pôle Emploi conserve ses indemnisations au titre de l'assurance chômage, un bénéficiaire du RSA son allocation, un salarié continue à être rémunéré par son employeur si la période s'inscrit dans le cadre de son contrat de travail.

Toutefois, ces périodes permettent aux bénéficiaires de s'immerger dans la structure d'accueil dans les conditions normales applicables aux salariés. Ainsi, le bénéficiaire n'est pas uniquement en situation d'observation dans la structure d'accueil mais il peut être en capacité d'effectuer les gestes professionnels en relation avec les objectifs fixés par la convention. Ainsi sera-t-il soumis aux horaires et rythmes de travail normalement appliqués dans la structure d'accueil (possibilité d'effectuer ces périodes le dimanche, sur des horaires atypiques, etc.). Il doit respecter le règlement intérieur de la structure d'accueil.

- *Elles ne peuvent en aucun cas constituer une variable d'ajustement des effectifs des structures d'accueil.*

Il s'agit d'éviter les risques de dérive de structures d'accueil qui pourraient utiliser les PMSMP pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, pour faire

face à un accroissement temporaire de l'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié absent. De même, ces périodes ne peuvent se substituer à des périodes d'essai.

Les textes encadrent précisément la durée des périodes réalisées dans une même structure d'accueil.

Il n'existe pas de durée minimale d'une convention PMSMP.

La convention peut-être conclue pour une durée maximale d'un mois, de date à date.

Dans la pratique, une durée initiale limitée à deux semaines, éventuellement renouvelable, dans une même structure sera le plus souvent suffisante pour dynamiser l'accompagnement des bénéficiaires en les incitant plutôt à multiplier les rencontres avec différentes structures.

En cas de non atteinte des objectifs fixés par la convention, elle peut-être renouvelée pour le même objet et les mêmes objectifs également pour un mois de date à date.

Ces cas devront toutefois restés exceptionnels et ne pourront pas conduire un même bénéficiaire à effectuer une durée de plus de deux mois sur douze consécutifs dans une même structure d'accueil.

Cette prolongation d'un mois doit être objectivement et raisonnablement justifiée au regard du parcours d'insertion du bénéficiaire et de sa situation particulière d'accès à l'emploi : demandeurs d'emploi de très longue durée, travailleurs reconnus handicapés par exemple. Elle peut se justifier notamment par le fait que le bénéficiaire ne dispose d'autres solutions en termes de structure d'accueil.

Il est possible de solliciter la même structure d'accueil pour effectuer deux périodes à condition qu'il y ait un objet différent ou, si l'objet est le même, que les objectifs assignés à cet objet soient différents.

Toutes périodes confondues, la durée ne peut dépasser 60 jours calendaires sur 12 mois consécutifs pour un même bénéficiaire dans la même structure. Les durées s'entendent de date à date.

Il est important de s'assurer que la structure d'accompagnement est pleinement impliquée dans le suivi des périodes prescrites et dans l'exploitation qui peut en être faite dans la perspective d'une insertion dans l'emploi mobilisant d'autres leviers que les critères habituels de recrutement.

ANNEXE N°3

LA COUVERTURE DU RISQUE ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES (AT/MP) PENDANT LES PERIODES DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

La structure d'accueil met en œuvre toutes les dispositions nécessaires en vue de se conformer aux articles R. 4141-3-1 et suivants du code du travail en matière d'information des salariés sur les règles d'hygiène et de sécurité applicables dans son établissement et de fournir, le cas échéant, l'ensemble des équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires. Elle doit veiller au respect de ces consignes par un encadrement adéquat.

Tout bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel est couvert par la législation des accidents du travail en cas de survenance d'un accident soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation en milieu professionnel, soit pendant le trajet entre son domicile et la structure d'accueil.

L'article 48 de la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 ouvre désormais le bénéfice de la législation AT/MP (article L. 412-8-11° du code de la sécurité sociale) aux bénéficiaires non salariés dont les périodes sont prescrites par Pôle emploi, les missions locales, Cap Emploi ou les structures conventionnées en vertu du 5° de l'article L. 5135-2 du code du travail dès lors que son statut à l'entrée de cette période ne lui permet pas d'avoir cette couverture. Dans ces cas, le versement des cotisations AT/MP est toujours à la charge du prescripteur de la période, même si ce dernier en sous-traite l'accompagnement. Le prescripteur doit se conformer à l'ensemble des obligations des employeurs en matière de déclaration d'accident et de paiement des cotisations.

Au titre des AT/MP, ces actions donnent lieu au versement, auprès de l'URSSAF compétente, d'une cotisation forfaitaire horaire équivalente à celle versée pour les stagiaires de la formation professionnelle continue.

Pour les bénéficiaires de périodes de mise en situation en milieu professionnel, le taux est déterminé chaque année après examen de la sinistralité de cette activité et est publié au Journal officiel (code risque 85.3HA). Cette cotisation peut donc varier d'une année sur l'autre.

En 2014, ce taux est de 2,20 %. L'assiette est déterminée et revalorisée annuellement par l'ACOSS. En 2014, l'assiette horaire est de 1,59€, soit un montant horaire de 0,04€. Les cotisations sont dues pour chaque heure de mise en situation en milieu professionnel.

Pour les bénéficiaires salariés et dans la mesure où la période de mise en situation n'a pas conduit à une suspension du contrat de travail, le risque AT/MP est couvert par l'employeur du bénéficiaire.

Les structures de l'IAE, prescriptrices aux termes de la loi de périodes de mise en situation en milieu professionnel pour leurs salariés en CDDI, continueront à couvrir le risque AT/MP en leur qualité d'employeurs.