

## **Périodes de mise en situation en milieu professionnel : la DGEFP actualise son « questions-réponses »**

Face aux interrogations des différents acteurs en charge de la mobilisation des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) apporte des précisions *via* un document « questions-réponses », qui remplace celui du 14 janvier 2015<sup>(1)</sup>, notamment s'agissant des bénéficiaires, des prescripteurs, des structures d'accueil ou encore de sa mise en œuvre. Institué par la **loi du 5 mars 2014**, ce dispositif de sécurisation des parcours professionnels permet, pour mémoire, à toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, et quels que soient son statut, son âge ou son support d'accompagnement, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement<sup>(2)</sup>.

La DGEFP clarifie notamment la question de la possibilité ou non pour les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) de prescrire des PMSMP. Pour rappel, ces périodes peuvent être préconisés par un organisme de droit commun<sup>(3)</sup> ou un organisme conventionné. Selon l'administration, en tant qu'organisme employant ou accompagnant des personnes éligibles aux PMSMP, **une EA et un ESAT peuvent demander à conclure une convention de délégation de prescription** – dont un modèle est en annexe du document – avec un des prescripteurs de PMSMP du service public de l'emploi (Pôle emploi, les Cap emploi ou les missions locales). Ainsi, une EA peut prescrire elle-même des PMSMP à ses salariés, et un ESAT aux personnes qu'il accompagne et qui demandent à effectuer des PMSMP dans le cadre d'un parcours en milieu de travail ordinaire.

Parmi les **structures pouvant accueillir des PMSMP**, figure **l'entreprise adaptée**. En effet, explique l'administration, son activité économique permet à ses salariés, dont 80 % sont reconnus travailleurs handicapés, d'exercer leur activité professionnelle dans des conditions de travail qui prennent en compte la nécessité des adaptations de poste et d'organisation induites par leur handicap. De plus, une EA emploie ses salariés en contrat de travail de droit commun. Contrairement à une structure d'insertion par l'activité économique, l'EA ne s'inscrit donc pas, en tant que telle, dans un parcours d'insertion ou d'orientation, mais bien comme une entreprise offrant des postes en milieu ordinaire de travail, conclut la DGEFP.

En revanche, **un ESAT ne peut pas être une structure d'accueil de PMSMP**. Ce dispositif a en effet pour objet de permettre à son bénéficiaire de se confronter à une situation de travail en vue de déboucher sur un emploi salarié. Il n'est, « dès lors, pas adapté aux besoins de l'orientation des personnes handicapées vers des établissements médico-sociaux », argumente la DGEFP. Toutefois, afin de répondre aux besoins propres des acteurs de l'orientation, et plus particulièrement des maisons départementales des personnes handicapées, « il paraît nécessaire d'adapter le cadre législatif actuel relatif à la couverture du risque accident de travail-maladie professionnelle lors des accueils en amont d'une admission en ESAT ». Une réflexion est conduite dans cette perspective, indique l'administration.

### Notes

(1) Voir ASH n° 2896 du 6-02-15, p. 41.

(2) Voir ASH n° 2886 du 8-12-14, p. 47.

(3) Les organismes de droit commun sont Pôle emploi, les Cap emploi, les missions locales ainsi que les structures d'insertion par l'activité économique, à l'exception des entreprises de travail temporaire d'insertion.

**[Questions-réponses DGEFP n° 2 du 25 juin 2015]**