



PMSMP

**Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
pour les salariés des SIAE**

Cadre réglementaire – Cerfa – Bilan – Conseils

FLES 78 - Septembre 2016



Structures d'Insertion par l'Activité Économique des Yvelines

FLES 78

La PMSMP

Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel pour les salariés des SIAE

Cadre réglementaire

Références

- Articles L.5135-1, D.5135-1 et suivants du Code du travail
- CERFA n°13912*03 (ci-joint)
- Fiche pratique du Ministère du Travail (ci-joint)

Objet : La PMSMP a pour objet (un seul objet)

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

La PMSMP remplace les EMT (Évaluations en Milieu de Travail) et les périodes d'immersion.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'une PMSMP les **salariés des SIAE** (Structures d'Insertion par l'Activité Économique)

- en **CDDI** (CDD d'Insertion) dans une EI (Entreprise d'Insertion) ou un ACI (Atelier Chantier d'Insertion)
- en **CDDU** (CDD d'Usage) dans une AI (Association Intermédiaire)

Durée : **1 mois maximum** de façon continue ou non dans la même entreprise

ou moins : quelques jours, une semaine...

Cadre réglementaire

La PMSMP est **réalisée à titre gratuit**.

Une **convention** (CERFA n°13912*03) est signée entre la SIAE, le salarié et l'entreprise d'accueil.

La SIAE est à la fois l'employeur, le prescripteur et l'organisme d'accompagnement.

La PMSMP est déclarée à l'ASP par la SIAE via l'extranet ASP sans envoi du CERFA.

Statut du salarié

Pendant la PMSMP, le contrat du salarié est maintenu par la SIAE ainsi que la couverture Maladie-Accident du travail et la rémunération.

A l'issue de la PMSMP, le salarié retrouve son poste dans la SIAE.

Bilan : Le FLES vous propose une modèle de bilan de la PMSMP servant également d'attestation de présence.

.../...



FONDS LOCAL EMPLOI SOLIDARITÉ
Coordination des SIAE des Yvelines

PMSMP et suspension du contrat

La **PMSMP** et la **suspension du contrat** sont deux outils qui peuvent, dans une SIAE, favoriser la sortie vers l'emploi des salariés en insertion.

Il convient de bien identifier les caractéristiques de ces deux dispositifs pour les utiliser en cohérence avec le parcours du salarié et dans le respect du cadre réglementaire.

| | Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) | Suspension du contrat de travail |
|----------------------------|--|--|
| Objectif | <ul style="list-style-type: none"> • découvrir un métier, un secteur d'activité • confirmer un projet professionnel • initier une démarche de recrutement | <ul style="list-style-type: none"> • effectuer une période d'essai chez un autre employeur pour un CDI ou un CDD > 6 mois |
| L'employeur est... | la SIAE | l'entreprise dans laquelle est réalisée la période d'essai |
| Le salaire est payé par... | la SIAE | l'entreprise dans laquelle est réalisée la période d'essai |
| Formalisation | CERFA | <ul style="list-style-type: none"> • Courrier du salarié relatif à la suspension du contrat avec la SIAE • Contrat de travail avec le nouvel employeur |
| Durée | 1 mois ou moins | Celle de la période d'essai, le plus souvent 1 mois, et parfois jusqu'à 2 mois |



FLES 78

FONDS LOCAL EMPLOI SOLIDARITÉ
Coordination des SIAE des Yvelines

LA PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

La période est prévue du : au soit _____ heures.

Renouvellement ? Oui Non - Si oui, n° de la convention initiale : _____

Lieu d'exécution (si différent de l'adresse de la structure d'accueil) : _____

Objet de la période de mise en situation en milieu professionnel :

Découvrir un métier ou un secteur d'activité Confirmer un projet professionnel Initier une démarche de recrutement

ACTIVITÉS CONFIÉES – CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE ET D'ÉVALUATION

Activités confiées et objectifs associés

Détail des activités et conditions de mise en œuvre en annexe

.....

.....

.....

.....

.....

Organisation de la période dans la structure d'accueil

Lundi : de _____ à _____ et de _____ à _____ Vendredi : de _____ à _____ et de _____ à _____

Mardi : de _____ à _____ et de _____ à _____ Samedi : de _____ à _____ et de _____ à _____

Mercredi : de _____ à _____ et de _____ à _____ Dimanche : de _____ à _____ et de _____ à _____

Jeudi : de _____ à _____ et de _____ à _____ Observations :

Mise à disposition d'équipement de protection individuelle : Oui Non. Si oui, préciser : _____

Présence d'autres mesures de prévention : Oui Non. Si oui, préciser : _____

Obligations des parties :

Le bénéficiaire s'engage à exercer les activités et tâches telles que définies dans la présente convention et à mettre en œuvre l'ensemble des actions lui permettant d'atteindre les objectifs d'insertion socioprofessionnelle attendus, et notamment :

- Respecter le règlement intérieur de la structure d'accueil et les consignes qui lui sont données et informer le conseiller référent de tout retard ou absence en fournissant les documents justificatifs requis ;
- Se conformer à l'ensemble des dispositions et mesures en matière d'hygiène et de sécurité applicables aux salariés dans la structure d'accueil, notamment en matière de port obligatoire des EPI et propres aux activités et tâches confiées ;
- Informer le conseiller référent de tout incident et/ou accident ;
- Informer le conseiller référent et/ou la personne responsable de son accueil et de son suivi des difficultés qu'il pourrait rencontrer dans la mise en œuvre de cette période ;
- Auto évaluer l'apport de la période de mise en situation en milieu professionnel dans la construction de son parcours d'insertion socioprofessionnelle.

La structure d'accueil s'engage à prendre l'ensemble des dispositions nécessaires en vue de permettre au bénéficiaire d'exercer les activités et tâches telles que définies dans la présente convention, à l'accompagner afin de lui permettre d'atteindre les objectifs d'insertion socioprofessionnelle attendus, et notamment à :

- Désigner une personne chargée d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire pendant la période de mise en situation en milieu professionnel ;
- Ne pas faire exécuter au bénéficiaire une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, à un accroissement temporaire d'activité, à un emploi saisonnier ou au remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ;
- S'assurer que la mise en situation en milieu professionnel respecte les règles applicables à ses salariés pour ce qui a trait aux durées quotidienne et hebdomadaire de présence, à la présence de nuit, au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés ;
- Etre couvert par une assurance Multirisque Professionnelle en cours de validité tant à l'encontre de tiers que sur des biens de la structure d'accueil ;
- Mettre 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 fournir l'ensemble des EPI nécessaires ;
- **Prévenir dès connaissance des faits, et au plus tard dans les 24 heures, la structure d'accompagnement de tout accident survenant soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation en milieu professionnel, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil ;**
- Donner accès aux moyens de transport et installations collectifs ;
- Libérer, à la demande de la structure d'accompagnement, le bénéficiaire chaque fois que cela s'avère nécessaire.

La structure d'accompagnement s'engage, en la personne du conseiller référent, à assurer la mise en œuvre de la période de mise en situation en milieu professionnel et notamment à :

- Assurer l'accompagnement dans la structure d'accueil du bénéficiaire au travers de visites et d'entretiens sous toute forme ;
- Intervenir, à la demande de la structure d'accueil et/ou du bénéficiaire pour régler toute difficulté pouvant survenir pendant la période de mise en situation en milieu professionnel ;
- Informer sans délai l'organisme prescripteur ou, si le bénéficiaire est salarié, l'employeur de ce dernier, de tout accident survenant au cours ou sur le lieu de la mise en situation en milieu professionnel ou de trajet qui lui serait signalé dans le cadre de cette période ;
- Réaliser le bilan / évaluation de la mise en situation réalisée, transmis, le cas échéant, à l'organisme prescripteur

L'organisme prescripteur s'engage, à :

- Analyser la pertinence de la période de mise en situation en milieu professionnel proposée et d'en définir des objectifs adaptés aux besoins, possibilités et capacités tant du bénéficiaire que de la structure d'accueil ;
- Procéder à la déclaration dans les 48 heures de tout accident de travail ou de trajet qui lui serait signalé auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie du lieu de résidence du bénéficiaire dès lors qu'il couvre le risque AT/MP.

Fait le : à _____

**Le (la) bénéficiaire
ou son représentant légal**
(Signature)

**L'employeur si le
bénéficiaire est salarié**
(Signature et cachet)

La structure d'accueil
(Signature et cachet)

**L'organisme
prescripteur**
(Signature et cachet)

**La structure d'accompagne-
ment si différent de
l'organisme prescripteur**
(Signature et cachet)

Ce cerfa doit être adressé en original à l'ASP pour les seuls bénéficiaires ayant le statut « Salarié bénéficiaire d'un contrat aidé ».

CADRE ORGANISME PRESCRIPTEUR

La prescription de période de mise en situation en milieu professionnel s'effectue sous la responsabilité d'un organisme prescripteur et au regard de l'intérêt d'une telle période par rapport au parcours d'accompagnement social ou professionnel mis en œuvre pour le bénéficiaire.

L'organisme prescripteur peut être l'une des structures spécifiquement désignées par l'article L. 5135-2 du code du travail ou avoir la qualité de prescripteur par voie de convention (5° du L5135-2 du code du travail). Dans ce cas, préciser quel organisme a conventionné le prescripteur (n° de conventionnement ainsi que coordonnées de la structure conventionnant).

Dans le cas où la structure d'accompagnement social ou professionnel est distincte de l'organisme prescripteur, celle-ci sera partie prenante à la convention et spécifiquement désignée dans la cadre « structure d'accompagnement ».

CADRE BENEFICIAIRE

Ressortissants de pays tiers hors Union Européenne ou EEE ou Confédération suisse : Les bénéficiaires ressortissants de pays tiers hors Union Européenne ou EEE ou Confédération suisse doivent être en situation régulière sur le territoire français et justifier soit d'une carte de résident, soit d'une carte portant la mention « vie privée ou familiale » ou « salarié » en cours de validité et couvrant l'intégralité de la période de mise en situation en milieu professionnel.

Travailleur reconnu TH : En présence d'un bénéficiaire ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, cocher l'une des 3 cases (RQTH, AAH, Autres TH).

Situation avant l'entrée en période de mise en situation en milieu professionnel : Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel, que cette personne soit un travailleur privé ou non d'emploi ou un demandeur d'emploi. Le bénéficiaire de cette période conserve le statut dont il bénéficie avant cette période, notamment au regard de la couverture en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il convient de préciser la situation du bénéficiaire en fonction de la couverture AT/MP applicable au regard de son statut. « Autres » peut par exemple s'appliquer à des bénéficiaires du RSA, à un travailleur handicapé accueilli dans un ESAT ou à des jeunes en service civique.

Cas des bénéficiaires salariés : Les bénéficiaires salariés doivent préalablement à l'établissement de la convention de mise en situation en milieu professionnel avoir obtenu l'accord explicite de leur employeur qui est partie prenante à la convention, un exemplaire lui en étant remis.

Pour les bénéficiaires d'un contrat aidé (CUI, EAV), mentionner impérativement le n° de contrat et adresser l'original signé du présent cerfa à l'ASP.

CADRE STRUCTURE D'ACCUEIL

Forme juridique : Seules les personnes morales disposant d'un numéro de SIRET peuvent être structure d'accueil. La structure d'accueil doit satisfaire à l'ensemble des obligations de déclaration et de paiement en matières d'impôts et de cotisations sociales et ne pas avoir fait l'objet, au cours des cinq dernières années, d'une condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire pour des infractions visées aux articles L.8221-1, L.8221-2, L.8221-3, L.8221-5, L.8251-1, L.5222-1, L.5222-2, L.8231-1, L.8241-1 et L.8241-2 du code du travail.

Personne responsable de l'accueil : Il s'agit obligatoirement d'une personne physique, nommément désignée, chargée d'accueillir, d'aider, d'informer, de suivre et d'évaluer le bénéficiaire pendant toute la période de mise en situation en milieu professionnel. Elle doit notamment s'assurer que le bénéficiaire a reçu l'ensemble des informations relatives aux dispositions et consignes en matière d'hygiène et de sécurité.

CADRE STRUCTURE D'ACCOMPAGNEMENT

Désignation de la structure d'accompagnement : Il s'agit de l'organisme qui assure l'accompagnement social ou professionnel du bénéficiaire et donc la mise en œuvre de la période de mise en situation en milieu professionnel. Cette structure peut être distincte de l'organisme prescripteur. Dans ce cas, elle doit être précisément désignée.

Conseiller référent : Le conseiller référent est une personne physique, nommément désignée, chargée d'assurer l'accompagnement du bénéficiaire pendant toute la durée de la période de mise en situation en milieu professionnel. Il est le contact privilégié de la structure d'accueil, veille au bon déroulement de la période et est garant de la mise en œuvre des évaluations en fin de période.

CADRE PERIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

Période : La convention peut être conclue pour une durée d'un mois au plus, cette durée s'entendant de date à date, y compris, en cas de présence discontinue du bénéficiaire dans la structure d'accueil. On entend par présence discontinue, les périodes où le bénéficiaire n'est pas présent dans la structure d'accueil chaque jour ouvré. Préciser le 1^{er} jour de début de période ainsi que le dernier jour. La période de mise en situation en milieu professionnel pouvant être renouvelée au sein d'une même structure d'accueil, préciser s'il s'agit d'un renouvellement ou non. En cas de renouvellement, préciser le numéro de la convention initiale pour un suivi de la durée totale de la période au sein de la même structure d'accueil, qui ne pourra dépasser, toutes périodes et renouvellements confondus, 60 jours sur 12 mois consécutifs.

Objet de la période de mise en situation en milieu professionnel : Cocher l'un des 3 objets prévus par l'article L.5135-1.

Activités confiées - Conditions de mise en œuvre et d'évaluation : Préciser les éléments clefs de la période, son contexte, les tâches confiées, les objectifs assignés au bénéficiaire et à la structure d'accueil qui encadrent de façon la plus précise la mise en situation en milieu professionnel et en permettront son évaluation. Il est possible de détailler ces éléments dans une annexe qui fera partie de la convention.


Calendrier : Préciser les jours et horaires pendant lesquels se déroule la période de mise en situation en milieu professionnel. Les règles de présence applicables au bénéficiaire sont identiques à celles applicables aux salariés de la structure d'accueil, la période devant être exécutée dans les conditions normales existant dans la structure d'accueil afin d'avoir une appréciation réelle et contextualisée. Il est ainsi possible que la période puisse se dérouler un dimanche, un jour férié ou sur des horaires atypiques.

Mesures de prévention en matière d'hygiène et de sécurité : La structure d'accueil précise les éventuelles mesures de prévention mise en œuvre et met à disposition, le cas échéant, les équipements de protection individuelle nécessaires.



Les périodes de mise en situation en milieu professionnel

publié le : 14.09.15

 [Demandeur d'emploi](#) | [Fiches pratiques du droit du travail](#) | [Jeune](#) | [Salarié](#)

Toute personne accompagnée dans une démarche d'insertion sociale ou professionnelle, et quels que soient son statut, son âge ou son support d'accompagnement, peut mobiliser au cours d'un parcours d'insertion des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Qui peut bénéficier d'une PMSMP ?

S'inscrivant dans une **démarche préventive** (bénéficiaire salarié en recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle) et **proactive** (bénéficiaire privé d'emploi, inscrit ou non auprès de Pôle emploi), les périodes de mise en situation en milieu professionnel s'adressent à **toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé**.

Des personnes sans activité en parcours d'insertion, par exemple :

- ▶ Demandeurs d'emploi, inscrits ou non auprès de Pôle emploi ;
- ▶ Jeunes en demande d'insertion suivis par les missions locales ;
- ▶ Demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, accompagnés par Pôle emploi ou des 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, par exemple :

- ▶ Salariés accompagnés par les structures de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique), directement prescriptrices ;
- ▶ Travailleurs handicapés accueillis en ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) ou salariés d'entreprises adaptées ;
- ▶ Salariés en contrat unique d'insertion - CUI ([CAE](#) et [CIE](#), dans le cadre du contrat de travail ou d'une suspension de ce contrat ;
- ▶ Salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion,
- ▶ 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,

Qui peut prescrire une PMSMP ?

Des prescripteurs de plein droit, expressément désignés par la loi :

- ▶ Pôle emploi ;
- ▶ les missions locales ;
- ▶ les Cap emploi ;
- ▶ les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), à l'exception des [ETII](#) : entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), ateliers chantiers d'insertion (ACI).

Conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), une PMSMP peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Elle peut être exceptionnellement renouvelée en cas de non atteinte du ou des objectifs définis, également pour une durée maximale d'un mois (de date à date).

La durée maximale de toutes les périodes cumulées, pour un même bénéficiaire et dans une même structure d'accueil, ne peut pas dépasser deux mois sur une période de 12 mois ; en outre, si les bénéficiaires sont des salariés (en contrat aidé ou en SIAE), elle ne peut représenter plus de 25% de la durée totale du contrat de travail en cours.

Quel statut pour le bénéficiaire ?

Pendant la PMSMP, **le bénéficiaire n'est pas l'employé de la structure d'accueil et il n'est pas rémunéré par elle**. Il conserve le statut, le régime d'indemnisation ou la rémunération dont il bénéficiait antérieurement. **S'il est salarié, il retrouve son poste de travail à l'issue de la période**.

Un bénéficiaire salarié en insertion des SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) **ou en contrat aidé** peut effectuer une PMSMP, soit en maintenant son contrat de travail, soit en le suspendant. Dans les deux cas, il réintégrera son poste de travail ou un poste équivalent au terme de la période.

Quelles suites ?

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, etc...

Comment faire la demande d'une PMSMP ?

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.

Quels documents ?

Les PMSMP n'étant pas des périodes de travail, elles ne peuvent donner lieu à un prêt de main d'œuvre ou à une convention de mise à disposition. **Elles font l'objet d'une convention normalisée conclue entre le bénéficiaire, la structure d'accueil, le prescripteur, la structure d'accompagnement** (si différente du prescripteur) et l'employeur (si le bénéficiaire est salarié).

La convention de mise en situation en milieu professionnel est matérialisée par un [formulaire Cerfa](#).

Quelles signatures sur la convention de mise en situation en milieu professionnel ?

- › le bénéficiaire de la PMSMP ;
- › si celui-ci a le statut de salarié, son employeur ;
- › la structure d'accueil, qui doit *obligatoirement posséder un n° SIRET* ;
- › l'organisme prescripteur de la PMSMP ;

Le bénéficiaire d'une PMSMP est toujours couvert pour les risques accident du travail (survenant soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation, soit au cours du trajet domicile-structure d'accueil) **et maladie professionnelle, quelle que soit sa situation :**

- › *s'il est salarié* : le risque AT/MP continue d'être porté par son employeur (par exemple, une SIAE), à condition que le contrat de travail ne soit pas suspendu pendant la PMSMP (mais dans le cas contraire, la SIAE devra trouver un prescripteur acceptant de prescrire à sa place et de porter le risque AT/MP) ;
- › *s'il n'est pas salarié* : le bénéfice de l'article L. 412-8-11° du code de la sécurité sociale ayant été étendu aux prescripteurs de PMSMP, ceux-ci portent le risque AT/MP et versent à leur URSSAF ([formulaire S.2060](#)) une cotisation forfaitaire horaire équivalant à celle versée pour un stagiaire de la formation professionnelle (soit 0,04 € en 2014).

L'INFO EN PLUS

Quel cadre juridique ?

Précédemment, plusieurs dispositifs différents étaient proposés en fonction de l'âge ou du statut des bénéficiaires : « périodes en milieu professionnel » (jeunes en CIVIS), « évaluations en milieu de travail » (demandeurs d'emploi), « périodes d'immersion » (salariés en contrat aidé ou en SIAE).

Les PMSMP offrent désormais un cadre juridique unique, harmonisé et ouvert à toutes les personnes faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel.

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

BILAN de la PMSMP
Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

**A remplir par l'entreprise d'accueil et
à transmettre à la SIAE en fin de PMSMP**

■ **Entreprise d'accueil** _____

Interlocuteur _____ Téléphone _____

■ **Salarié de la SIAE** _____ mis à disposition
dans le cadre d'une PMSMP sur le poste de _____

ATTESTATION DE PRÉSENCE

L'entreprise atteste que le salarié :

a été **PRESENT** du _____ au _____

a été **ABSENT** aux dates suivantes _____

| ÉVALUATION du comportement et des compétences | <u>Très bien</u> (= niveau professionnel) | <u>Bien</u> | <u>A améliorer</u> | Non évalué |
|---|---|-------------|--------------------|---------------|
| Respect des horaires | | | | |
| Présentation | | | | |
| Respect des règles et consignes | | | | |
| Qualité du travail | | | | |
| Efficacité globale | | | | |
| Autonomie | | | | |
| Relation avec autrui | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Points forts du salarié _____

Points à améliorer _____

Formations conseillées _____

Autres commentaires _____

Le salarié
Signature

L'entreprise d'accueil
Cachet + Signature

A transmettre à la SIAE _____
par mail _____ **ou fax** _____

Quelques conseils pour mettre en œuvre des PMSMP en entreprise

Comment trouver une entreprise pour une PMSMP

La recherche d'entreprises susceptibles d'accueillir des salariés en PMSMP se fait **par téléphone** ou lors de **rencontres physiques** (forums emploi, réunions...).

Il faut pouvoir transmettre un **descriptif de la PMSMP** (objectif, cadre juridique, modalités pratiques...).

Une **rencontre** dans l'entreprise, avec l'employeur et/ou l'encadrement, pourra permettre de bien **s'entendre sur la démarche** et de **présenter le salarié**.

Entreprises à cibler

- **celles qui recrutent régulièrement** sur des postes en rapport avec les capacités ou le projet professionnel des salariés de la SIAE
- celles qui développent un **métier ou des compétences utiles dans le cadre du projet professionnel** du salarié de la SIAE

Interlocuteur à cibler : personne en charge des recrutements

Se présenter

"Je suis conseiller Emploi/Formation et je recherche un stage non rémunéré pour une personne que j'accompagne ; le stage servira à valider un projet professionnel."

"J'ai vu que vous recrutiez ; je voulais vous proposer d'accueillir en stage non rémunéré un candidat que j'accompagne dans son projet professionnel. J'aurais besoin de votre regard de professionnel sur ses aptitudes et ses compétences."

Informations à collecter : Postes sur lesquels la PMSMP serait envisageable, Site (adresse postale), Nom et fonction de l'interlocuteur, Coordonnées (téléphone, email)

Quelques éléments de langage ou arguments

Le stage (PMSMP) ne remplace pas la période d'essai.

Le candidat est un salarié en démarche de professionnalisation.

Le candidat serait rapidement disponible si nécessaire.

Le stage permet d'évaluer le candidat en situation professionnelle.

Le stage est non rémunéré.

La mise en place du stage est simple ; un seul document est à remplir.

Durée : 1 à 2 semaines suffisent le plus souvent pour évaluer le projet professionnel et l'opportunité d'une embauche.

Si l'objet de la PMSMP est d'initier un projet de recrutement, il convient de recueillir un engagement moral clair de l'entreprise pour une embauche d'au moins 6 mois.

Un exemple intéressant : Mail et flyer du Club FACE (ci-joint)



FONDS LOCAL EMPLOI SOLIDARITÉ
Coordination des SIAE des Yvelines

Objet: Action "Immersion 45+" / Club FACE SQY
Pièces jointes: Flyer Immersion.pdf

De : MANSOURI, Mohamed [<mailto:mohamed.mansouri@sqy.fr>]
Envoyé : lundi 1 février 2016 11:59 **À :** MANSOURI, Mohamed
Objet : Action "Immersion 45+" / Club FACE SQY

Cher partenaire,

Le Club FACE Saint-Quentin-en-Yvelines, avec le soutien de son réseau d'entreprises, a toujours fait de l'employabilité une priorité. Dispositifs de parrainage, Rendez-vous métiers, opérations de Job Academy, périodes d'immersions en entreprise, sont autant d'actions qui sont développées et qui favorisent l'accès et le retour à l'emploi des publics.

Aujourd'hui, le Club FACE souhaite développer avec vous les actions de périodes de mises en situation en milieu professionnel (ou immersion professionnelle), notamment pour les chercheurs d'emploi de plus de 45 ans. Ce programme, mené en partenariat avec les autres Clubs FACE d'Ile-de-France (Val de Marne, Paris, Essonne, ...) et d'autres acteurs (Communauté d'agglomération, Pôle Emploi, ...), est soutenu par l'Etat et la DIRECCTE Ile-de-France.

Concrètement, l'immersion permet à votre entreprise d'accueillir, pour une durée pouvant aller jusqu'à un mois et sans aucune rémunération, une personne expérimentée, accompagnée et suivie par le Club FACE.

En fonction de l'intérêt de l'entreprise, quatre objectifs peuvent être recherchés dans cette action d'immersion :

- disposer jusqu'à un mois de profils ciblés 45+ expérimentés et qualifiés ;
- participer à l'accès, l'intégration et au maintien dans l'emploi des seniors ;
- permettre à un chercheur d'emploi de confirmer son projet professionnel et de découvrir un métier ou un secteur d'activité par des mises en situation réelles de travail ;
- initier un parcours d'embauche pour l'accès de ces bénéficiaires à un emploi.

Votre entreprise est libre de fixer la durée et le format de l'immersion, tout en conjuguant les besoins du bénéficiaire. Le Club FACE, afin de faciliter au mieux la démarche de l'entreprise, intervient sur l'ensemble de l'accompagnement : rencontre avec l'entreprise, proposition de candidat(e), mise en contact, suivi pendant et post immersion, formalités administratives.

Ces démarches sont à la fois un appui au recrutement pour votre entreprise et/ou un appui au processus d'insertion pour le bénéficiaire. En effet, l'immersion peut être réalisée indépendamment d'un projet de recrutement.

Vous trouverez ci-joint une plaquette qui présente en synthèse ce dispositif ainsi que le lien vers la circulaire DGEFP du 14/01/2015 qui fixe le cadre de la mise en œuvre des PMSMP :

http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/01/cir_39150.pdf

Nous sommes bien entendu à votre disposition pour venir vous rencontrer afin de vous présenter plus en détail cette action et étudier avec vous la faisabilité de ce dispositif d'immersion. Nous déterminerons avec vous les profils appropriés, notamment dans le cadre d'une immersion relative à un projet de recrutement.

Bien cordialement,

Mohamed MANSOURI
Directeur FACE Saint-Quentin-en-Yvelines
Tél. : 01.30.16.16.13.
Port. : 06.87.69.14.95



Accueillez gratuitement, jusqu'à un mois,
un profil sénior au sein de votre entreprise



Mobilisons-nous ensemble pour encourager le retour à l'emploi des 45 +





Les Clubs FACE d'Île-de-France déploient le programme « Immersion professionnelle en entreprise des 45+ » vers les entreprises du territoire.

L'immersion professionnelle est un dispositif simple et rapide pour renforcer l'employabilité des Francilien(nes) seniors. L'immersion : un appui au recrutement pour l'entreprise et un appui au processus d'insertion pour le bénéficiaire.

Objectifs :

- Disposer jusqu'à un mois, de profils ciblés 45+ expérimentés et qualifiés.
- Participer à l'accès, l'intégration et au maintien d'emploi des seniors.
- Permettre à un chercheur d'emploi de confirmer son projet professionnel et de découvrir un métier ou un secteur d'activité par des mises en situation réelles de travail.
- Initier un parcours d'embauche pour l'accès de ces bénéficiaires à un emploi durable.

4 étapes

1. Rencontre entreprise & FACE pour définir les besoins de compétences.
2. Prise de contact entreprise & bénéficiaire, pour sélectionner le candidat.
3. Signature de la convention tripartite de l'immersion professionnelle.
4. Accueil d'un 45+ jusqu'à un mois, gratuitement.

Contact

Mohamed MANSOURI - Directeur
m.mansouri@fondationface.org