

# Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

## Présentation

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permet aux travailleurs, demandeurs d'emploi ou à d'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, ou initier une démarche de recrutement.**

Pour un salarié, elle permet de tester des choix de réorientation, des aptitudes à des métiers, des entreprises.

## Bénéficiaires

Les PMSMP sont ouvertes **sur prescription** à toute personne quels que soient son statut ou son âge, dès lors qu'elle fait l'objet d'un **accompagnement social ou professionnel personnalisé** :

- **Personnes sans activité en parcours d'insertion**, par exemple : personnes en recherche d'emploi (inscrits ou non auprès de Pôle emploi), jeunes accompagnés par la Mission locale, personnes reconnues handicapées, bénéficiaires du RSA,...
- **Personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle**, par exemple : salariés en recherche d'une réorientation professionnelle (notamment dans le cadre du Conseil en Evolution Professionnelle), salariés accompagnés par une SIAE (entreprise d'insertion, association intermédiaire ou atelier/chantier d'insertion), salariés en CUI (CAE, CIE, emploi d'avenir), personnes accueillies en ESAT, salariés d'entreprises adaptées, salariés menacés d'inaptitude dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion, salariés menacés de licenciement ou souhaitant s'engager dans une démarche active de recherche d'un nouvel emploi.

## Activités et objectifs

Une PMSMP ne peut avoir qu'un seul objet parmi : la découverte d'un métier ou un secteur d'activité ; la confirmation d'un projet professionnel ; l'initiation d'une démarche de recrutement. Cet objet doit se décliner en objectifs opérationnels à définir dans la convention. La PMSMP ne peut pas se substituer à une période d'essai.

Le bénéficiaire ne peut pas se voir confier une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent. Il ne peut pas être accueilli pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

## Organismes d'accueil

La structure d'accueil est généralement une personne morale de droit privé (entreprise, association...) ou un établissement public. Il peut s'agir d'une personne physique si elle est en capacité d'offrir une qualité d'accueil suffisante : exercice du métier ou activité dans le secteur faisant l'objet de la PMSMP, présence d'au moins une personne se consacrant de manière permanente à l'activité (salariés ou chef d'entreprise) et disponibilité suffisante pour se consacrer au bénéficiaire.

Sont exclus : les associations sans salariés, l'entreprise dans laquelle le bénéficiaire est salarié, les particuliers employeurs.

Les ESAT sont aussi exclus, mais un dispositif distinct a été mis en place pour les personnes handicapées, sous forme d'une mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail (MISPE). [Plus d'infos](#)

## 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. 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). Une convention doit être établie pour chaque PMSMP.

## Statut et droits

---

La PMSMP ne peut pas être assimilée à une période de travail ou à une période de formation.

**Les bénéficiaires salariés** (dont CUI et CDDI) peuvent effectuer leur PMSMP :

- soit dans le cadre du contrat de travail : ils continuent à être rémunérés par leur employeur,
- soit en suspendant le contrat : ils ne perçoivent plus de salaire (sauf si des dispositions conventionnelles prévoient une quote-part de salaire).

Dans tous les cas, les bénéficiaires conservent leur statut de salariés et doivent pouvoir retrouver leur poste de travail à l'issue de cette période.

**Les bénéficiaires sans activité** conservent leur statut et le régime d'indemnisation qu'ils avaient avant la PMSMP.

**Pour tous les bénéficiaires :**

La structure d'accueil ne rémunère pas le bénéficiaire. Elle peut verser une gratification (non exonérée de charges sociales). Le bénéficiaire a accès aux moyens de transport et aux installations collectifs dont bénéficient les salariés de la structure d'accueil.

Concernant la durée quotidienne et hebdomadaire de présence, la présence de nuit, les temps de repos, les jours fériés, la santé et la sécurité au travail : le bénéficiaire doit suivre les règles applicables aux salariés de la structure d'accueil. Il doit observer le **règlement intérieur** et les mesures en matière d'hygiène et de sécurité. Il bénéficie des protections et droits des salariés en matière de libertés individuelles et collectives et de harcèlement.

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.

## Procédures

---

**Prescription :**

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

- ✘ Pôle emploi, une [Mission locale](#), un [Cap emploi](#) ;  
(NB : auprès des DE et des employeurs, Pôle emploi privilégie l'appellation "immersion professionnelle" plutôt que le sigle PMSMP)
- ✘ Une Structure d'Insertion par l'Activité Economique (sauf ETTI) : atelier-chantier d'insertion, association intermédiaire, entreprise d'insertion ;
- ✘ Un autre organisme qui s'est vu confier une délégation de prescription par Pôle emploi, la Mission locale ou Cap emploi ;
- ✘ Le conseil départemental, par l'intermédiaire de son président.

Le prescripteur s'assure de la pertinence de la PMSMP au regard des besoins, de la motivation et du parcours d'insertion du bénéficiaire. Il assure la couverture du risque AT-MP.

**Conventionnement**

Une convention doit être conclue (formulaire cerfa) entre le bénéficiaire, la structure d'accueil et l'organisme prescripteur (et la structure d'accompagnement s'il ne s'agit pas du prescripteur).

Elle comporte les coordonnées des signataires et du tuteur dans l'organisme d'accueil, les dates de début et de fin de la (ou des) PMSMP, le nombre d'heures de présence, le lieu d'exécution, l'objet de la période ainsi que le (ou les) objectif(s) opérationnel(s) et les modalités prévues pour évaluer leur réalisation.

Les tâches confiées au bénéficiaire pour développer les compétences recherchées ainsi que les horaires de présence y sont également décrits.

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).

**Accompagnement et bilan :**

La structure d'accueil doit désigner un tuteur chargé d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire et de s'assurer de la mise en œuvre de toutes les dispositions en matière de prévention des risques d'accident du travail.

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.

### Textes réglementaires

Code du travail, articles L5135-1 à 8, D5135-1 à 8, D5134-50-1 à 3, D5134-71-1 à 3, et D5132-10-1 à 4.  
Arrêté du 13/11/14 ; Circulaire DGEFP 01/2015 du 14/01/15 et Questions/réponses de la DGEFP du 15/12/16