

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel peuvent désormais être mobilisées

Liaisons Sociales Quotidien - 2014

Liaisons Sociales

Bibliothèque : l'actualité

Rubrique : EMPLOI ET CHÔMAGE

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel peuvent désormais être mobilisées

La durée des conventions de mise en situation en milieu professionnel ne peut excéder un mois, sauf renouvellement. C'est notamment ce que prévoit un décret du 13 novembre 2014 qui organise la mise en œuvre de ces périodes destinées à favoriser l'acquisition d'une expérience professionnelle par des personnes bénéficiant d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé.

Les modalités d'application des périodes de mise en situation en milieu professionnel, dispositif issu de la loi « formation » du 5 mars 2014 (v. le dossier juridique -Droit trav.- n° 64/2014 du 4 avril 2014), sont définies par un décret publié au JO du 15 novembre 2014, entré en vigueur le 16 novembre. Elles remplacent notamment les périodes d'immersion du contrat d'accompagnement dans l'emploi et du CDD d'insertion. Le dispositif a vocation à permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel ou encore d'initier une démarche de recrutement. Tout travailleur bénéficiant d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé peut se voir prescrire une telle période par Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi, les organismes liés à l'un de ces trois acteurs ou encore les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Les périodes de mise en situation en milieu professionnel doivent faire l'objet d'une convention dont le décret précise le contenu et la durée. Un arrêté du 13 novembre prévoit un modèle de déclaration de ces conventions.

Contenu des conventions

La convention de mise en situation en milieu professionnel est conclue entre le bénéficiaire, la structure qui l'accueille, l'organisme prescripteur et éventuellement l'organisme d'accompagnement quand il est distinct du prescripteur. Comme le précise le décret, lorsque le bénéficiaire est salarié, son employeur est également partie à la convention. Celle-ci contient une liste d'information permettant notamment d'identifier chacune des parties à la convention. Elle doit aussi comporter le nom et la fonction de la personne au sein de la structure d'accueil chargée d'accueillir, de guider et d'évaluer le bénéficiaire et de lui transmettre les consignes d'hygiène et de sécurité. La convention détermine en outre, la description des tâches confiées au bénéficiaire dans le but de développer les compétences recherchées, ainsi que les horaires de présence dans la structure d'accueil. Elle fixe les dates de début et de fin de la ou des périodes de mise en situation, ainsi que le nombre d'heures de présence et le lieu d'exécution de la période. Elle doit encore prévoir l'objet assigné à cette période (découvrir un métier, confirmer un projet ou initier un recrutement), ainsi que le ou les objectifs précis fixés dans ce cadre et les modalités prévues pour évaluer leur réalisation.

Par ailleurs, le décret prévoit que, pendant la durée de la période de mise en situation professionnelle, le bénéficiaire observe le règlement intérieur de la structure d'accueil et les mesures en matière d'hygiène et de sécurité propres aux activités prévues par la convention. De plus, la structure d'accompagnement doit être informée dans les 24 heures et l'employeur sans délai en cas d'accident subi par le bénéficiaire.

Durée des conventions

La convention est conclue pour une durée ne pouvant excéder un mois de date à date, que la présence du bénéficiaire au sein de la structure d'accueil soit continue ou discontinue. La convention peut être renouvelée une fois, pour le même objet et les mêmes objectifs que ceux initialement fixés et pour une durée d'au plus un mois lorsque le ou les objectifs fixés n'ont pas été atteints.

Un bénéficiaire peut conclure avec une même structure d'accueil au plus deux conventions au cours d'une période de 12 mois consécutifs. Cette possibilité n'est ouverte que sous réserve que ces conventions comportent des objets ou des objectifs différents et sans que la durée totale de ces conventions, renouvellements compris, n'excède 60 jours au cours de ces 12 mois.

D'autres conditions relatives à la durée s'appliquent lorsque la période de mise en situation en milieu professionnelle est prescrite à un salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi, en contrat initiative-emploi ou travaillant dans une SIAE (entreprise d'insertion, association intermédiaire, atelier et chantier d'insertion). La durée cumulée de l'ensemble des périodes de mise en situation en milieu professionnel effectuées ne peut pas dans ce cas représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Conditions particulières de prescription

Certains acteurs ne peuvent prescrire de période de mise en situation en milieu professionnel qu'à certaines conditions. Pour les SIAE, cette possibilité doit être inscrite dans la convention qui les lie à l'État. En outre, il est précisé que les prescripteurs de périodes de mise en situation en milieu professionnel, hormis les SIAE, peuvent conclure avec un organisme employant ou accompagnant des bénéficiaires de ces périodes des conventions les autorisant à prescrire à leur tour et pour ces mêmes bénéficiaires de nouvelles périodes de mise en situation en milieu professionnel.

D. n° 2014-1360 du 13 novembre 2014, JO 15 novembre et Arr. du 13 novembre 2014, JO 15 novembre, NOR: ETS1417003D