

Mai 2017

Mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail (ESAT) : MISPE



Sommaire

Préambule.....	3
L'objet de la MISPE	4
Les bénéficiaires de la MISPE	5
La convention de MISPE	5
Les prescripteurs de la MISPE	5
Les structures d'accueil de la MISPE	6
La mise en œuvre de la MISPE.....	6
Questions/réponses.....	8
Annexes	10
Annexe 1 : Article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale	10
Annexe 2 : Décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail	11
Annexe 3 : Arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail	14
Annexe 4 : Modèle de convention de délégation	18
Annexe 5 : Modèles de fiches de liaison entre MDPH, délégataire et ESAT	23
Annexe 6 : Modèle de bilan de la MISPE	25

Préambule

Ce document est un **guide pratique** pour la mise en œuvre des **périodes de mise en situation en milieu professionnel (MISPE) en établissement et service d'aide par le travail (ESAT)**.

Lors de la conférence nationale du handicap du 11 décembre 2014, le président de la République a insisté sur la nécessité pour les travailleurs handicapés de **favoriser un parcours professionnel cohérent avec les compétences de la personne**, facteur de réussite de son insertion professionnelle.

En milieu de travail protégé, tout comme en milieu ordinaire de travail, cette insertion peut nécessiter une **mise en situation préalable au sein d'un ESAT**, établissement promouvant l'insertion professionnelle (*via* une activité de production) de personnes handicapées ayant un besoin d'accompagnement médico-social.

Afin de **renforcer la sécurité des bénéficiaires de ces immersions en ESAT**, il est apparu nécessaire de clarifier leur couverture au titre du risque accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) durant ces périodes. En effet, les personnes accueillies en immersion sont exposées aux mêmes risques que les travailleurs handicapés au sein des ESAT. Elles doivent par conséquent bénéficier des mêmes mesures de prévention des risques professionnels prises par l'établissement d'accueil.

C'est à cette fin que l'article 74 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 a modifié les dispositions de l'article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale, pour permettre la couverture du risque AT-MP des personnes accueillies en MISPE en ESAT.

En application de cet article, le décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de MISPE a défini la mise en œuvre opérationnelle de ce nouveau dispositif. Il a notamment fixé les conditions de prescription des MISPE. Il a également établi les modalités de gestion de la couverture AT-MP des bénéficiaires.

Pour parachever la mise en œuvre du dispositif MISPE, un arrêté a déterminé le modèle de convention signée entre le bénéficiaire et l'établissement ou le service dans lequel est effectuée la MISPE.

L'ensemble de ces **références juridiques** peut être consulté en annexe de ce guide.

Au-delà de ce corpus de textes, différents **outils pratiques** (questions/réponses, modèle de convention de délégation de prescription, exemples de fiches de liaison, modèle de bilan de MISPE) ont en outre été conçus en partenariat avec des représentants des associations de personnes handicapées, de MDPH et des établissements du secteur protégé. Ils sont également joints en annexe du présent guide. Ce guide pratique a vocation à être actualisé, notamment par des questions formulées par les différents réseaux et qui pourraient compléter utilement la rubrique questions/réponses.

Cadre général de la MISPE

L'objet de la MISPE

La MISPE fixe un **cadre juridique unique et sécurisé** aux périodes d'immersion des personnes handicapées en milieu protégé.

Elle constitue ainsi le pendant de la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), prévue par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui ne peut intervenir qu'en milieu ordinaire de travail.

En application de l'article R. 146-31-1 du CASF, la MISPE a pour objet, en fonction du projet de vie du bénéficiaire :

- soit de compléter ou de confirmer l'évaluation faite par l'équipe pluridisciplinaire ;
- soit de mettre en œuvre les décisions d'orientation professionnelle prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Pour les équipes pluridisciplinaires, les MISPE sont un outil au service de l'évaluation des situations et de l'accompagnement des orientations et des parcours favorisant une meilleure connaissance par les personnes en situation de handicap du secteur protégé et le cas échéant, une meilleure compréhension des orientations.

Pour les organismes ayant reçu délégation de prescription (et pouvant par ailleurs assurer des missions d'accompagnement), les MISPE sont un outil d'appui à l'évaluation et à l'accompagnement des orientations les plus appropriées aux besoins et attentes de la personne à un moment donné du parcours.

Il s'agit concrètement de :

- permettre au travailleur handicapé de découvrir le secteur protégé et/ou un type d'activité économique et d'affiner ainsi son projet professionnel ;
- compléter ou confirmer l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire proposant une orientation vers le secteur de travail protégé ;
- favoriser le suivi des décisions de la CDAPH et réévaluer les compétences de la personne en situation de handicap.

Ces objectifs s'inscrivent dans le cadre des compétences exercées par les MDPH en matière d'orientation professionnelle des personnes handicapées.

Les bénéficiaires de la MISPE

Les personnes concernées par la MISPE sont :

- les personnes ayant déposé à la MDPH une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), d'orientation professionnelle (ORP) et/ou d'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes bénéficiaires d'une décision d'orientation en ESAT prise par la CDAPH ;
- les personnes disposant d'un des titres permettant de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à un autre titre que ceux cités *supra* (voir l'article L. 5212-13 du Code du travail).

Le recours à la MISPE n'est pas obligatoire dans le processus d'évaluation d'une demande d'orientation professionnelle par la MDPH. En effet, l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH peut disposer d'autres éléments suffisants pour étayer sa proposition d'orientation (exemple : bilans de périodes en milieu professionnel réalisées durant le parcours scolaire, bilans et comptes rendus paramédicaux ou psychologiques transmis à la MDPH).

La convention de MISPE

En application de l'article R. 146-31-3 du CASF, **les MISPE font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire et l'établissement ou service dans lequel il effectue la mise en situation professionnelle**, dont le modèle est fixé par arrêté et disponible sur le site service-public.gouv.fr (voir l'annexe 3).

La prescription de la MISPE doit être faite vers un établissement donné/précis, étant entendu qu'en fonction des réseaux établis localement entre les MDPH et les ESAT du territoire, il conviendra de tenir compte des disponibilités de l'ESAT d'accueil, de sa capacité à accueillir des personnes bénéficiaires de MISPE et/ou plusieurs MISPE en même temps. Au service du parcours des travailleurs handicapés, la MISPE doit rester compatible avec un bon fonctionnement de l'ESAT.

Les prescripteurs de la MISPE

En application de l'article R. 146-31-2 du CASF, **les MISPE sont prescrites par les directeurs des MDPH**, sur proposition du coordonnateur de l'équipe pluridisciplinaire.

Ce pouvoir de prescription peut être délégué à certains organismes :

- soit aux organismes assurant des services d'évaluation ou d'accompagnement des besoins des personnes handicapées mentionnés au sixième alinéa de l'article L. 146-3 du CASF ;
- soit à d'autres organismes accompagnant des personnes handicapées.

La MDPH peut choisir de recourir à un organisme en lui déléguant cette compétence pour tout ou partie du public concerné par la MISPE (par exemple, uniquement pour les personnes bénéficiaires d'une décision d'orientation en ESAT prise par la CDAPH ou pour un public âgé de seize à vingt-cinq ans lorsque ce public correspond au champ d'intervention de l'organisme). Il est indispensable de définir très précisément le public visé par la convention de délégation. En effet, quand la MDPH délègue cette compétence, elle le fait de manière pleine et entière. Un exemple de fiche de liaison entre la MDPH et son délégataire se trouve en annexe 5 du dossier.

La délégation de prescription est formalisée **dans le cadre d'une convention de délégation** (voir la convention type en annexe 4).

Elle peut s'inscrire dans un partenariat plus large de complémentarité d'expertises et/ou de savoir-faire entre la MDPH et le délégataire.

La possibilité de prescrire des MISPE au titre de la convention de délégation ne peut être liée à aucune clause financière.

Les structures d'accueil de la MISPE

En application de l'article R. 146-31-1 du CASF, **seuls les établissements ou services d'aide par le travail** mentionnés au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du CASF **peuvent accueillir des MISPE**.

En application du 19° de l'article L. 412-8 du CSS, **les ESAT d'accueil supportent le risque AT-MP** pour les bénéficiaires de MISPE. Ils ont ainsi la responsabilité d'affilier les personnes, de déclarer les sinistres et de payer les cotisations (voir les questions/réponses ci-après pour plus de précisions).

Les ESAT peuvent être sollicités directement par les bénéficiaires pour la mise en œuvre de la MISPE. Afin d'organiser les échanges entre l'ESAT et le prescripteur (MDPH ou délégataire), un modèle de fiche de liaison se trouve en annexe 5 du dossier.

La mise en œuvre de la MISPE

Durée de la mise en situation

En application de l'article R. 146-31-4 du CASF, **une MISPE ne peut excéder dix jours ouvrés**, que la présence du bénéficiaire au sein de l'établissement d'accueil soit continue ou discontinue.

Un aménagement du temps de travail du bénéficiaire est donc possible, ce qui permet de s'ajuster aux besoins et aux situations. En tout état de cause et quel que soit le temps de travail, en cumulé, une MISPE ne peut excéder dix jours ouvrés.

Au cours d'une période de douze mois consécutifs, **un même bénéficiaire ne peut pas réaliser plus de deux MISPE dans le même établissement d'accueil**.

Pour effectuer deux MISPE dans le même ESAT, il faut que les objets ou objectifs de ces deux MISPE **soient différents et que la durée totale de MISPE, renouvellements compris, n'excède pas vingt jours**.

Le bénéficiaire peut effectuer d'autres MISPE dans un ESAT différent.

Conditions de renouvellement

Lorsque les objectifs fixés n'ont pas été atteints, **la MISPE peut être renouvelée une fois** pour le même objet et les mêmes objectifs que ceux initialement fixés et pour une durée au plus égale à celle initialement prévue.

Par ailleurs, une seconde MISPE peut être proposée au sein du même ESAT dès lors que les objets ou objectifs des deux MISPE sont différents.

Ainsi, le renouvellement d'une MISPE au sein d'un même ESAT ne peut se faire que dans deux cas :

- les objectifs ou objets sont différents ;
- les objectifs fixés lors de la première MISPE n'ont pas été atteints.

Dans tous les cas, la durée de la MISPE, renouvellement compris, ne peut excéder vingt jours.

Référent de la mise en situation

En application de l'article R. 146-31-5 du CASF, l'établissement d'accueil désigne un référent.

Cette personne est chargée :

- d'aider ;
- d'informer ;
- de guider ;
- et d'évaluer le bénéficiaire.

Aux fins de cette évaluation, un modèle type de bilan est joint au présent guide (voir l'annexe 6).

Questions/réponses

En quoi la MISPE est-elle différente de la PMSMP ?

Les MISPE sont des périodes d'immersion dans les ESAT. Elles se différencient des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), qui permettent des immersions dans des structures d'accueil du milieu ordinaire de travail (ne relevant pas d'un milieu de travail protégé), par :

- une couverture du risque AT-MP par l'ESAT avec un taux de risque différent ;
- une durée plus courte d'immersion ;
- un conventionnement bipartite (ESAT d'accueil et bénéficiaire) ;
- une finalité des outils propres aux problématiques d'insertion du bénéficiaire.

La MISPE remplace-t-elle le régime des conventions de stage existant entre les jeunes en institut médico-éducatif (IME) et les ESAT qui les accueillent ?

NON

La MISPE est un régime en tant que tel. Il n'a pas vocation à remplacer le régime des conventions de stage existant pour les jeunes en IME qui feraient des stages en ESAT.

Une MISPE peut-elle être considérée comme une période d'essai en ESAT ?

NON

La MISPE ne doit pas être confondue avec la période d'essai en ESAT.

La période d'essai en ESAT suppose que le contrat d'aide et de soutien par le travail a été signé. Elle donne lieu au versement de la rémunération garantie du travailleur handicapé (RGTH).

La MISPE n'est pas un moyen de faire exécuter au bénéficiaire une tâche régulière correspondant à un contrat d'aide et de soutien par le travail permanent, à un accroissement temporaire d'activité, à une activité saisonnière ou au remplacement d'un travailleur en cas d'absence.

Une MISPE est-elle rémunérée ?

NON

La MISPE est de **courte durée**. Elle ne donne lieu à **aucune rémunération**.

Une MISPE peut-elle se dérouler dans un autre département que celui auquel appartient la MDPH, le prescripteur et/ou le bénéficiaire ?

OUI

Une MISPE peut avoir été prescrite dans un département, mais se dérouler dans un autre si cela correspond à un choix du bénéficiaire : par exemple, tester une activité en ESAT dont l'offre n'est pas couverte dans le département où siège le prescripteur. Le bénéficiaire peut alors faire sa MISPE dans un département ayant sur son territoire un ESAT pratiquant l'activité en question.

Exemple : le bénéficiaire réside dans le département A. La MDPH de A lui prescrit une MISPE. Le bénéficiaire souhaite la faire dans un ESAT pratiquant le recyclage informatique. Le territoire du département A n'offre aucun ESAT de ce type. La MISPE pourra se faire dans un département B comportant sur son territoire un ESAT pratiquant le recyclage.

La MISPE est un outil souple au bénéfice des personnes et s'insérant dans leur projet de vie professionnelle.

Sur qui reposent la couverture du risque AT-MP des MISPE et les modalités de déclaration des AT ?

Les obligations relatives à la couverture du risque AT-MP des MISPE incombent à l'ESAT d'accueil. Sont couverts les accidents survenus au cours des mises en situation et sur le trajet d'aller et de retour entre le domicile de l'intéressé et le lieu de déroulement des actions. Ces obligations sont :

- l'affiliation des bénéficiaires ;
- le paiement de cotisations, dont des cotisations horaires calculées sur la base de 7 % du plafond horaire de sécurité sociale (24 € en 2016) ; exemple : 10 h x 2 % (taux 2017 du personnel d'ESAT) x 24 = 4,8 €
- la déclaration des accidents aux organismes de sécurité sociale, ainsi qu'aux organismes prescripteurs de la période de mise en situation :
 - la déclaration d'accident du travail peut se faire via www.net-entreprise.fr (DAT dématérialisée. Toute personne ayant un numéro SIRET peut s'y inscrire),
 - à chaque déclaration d'AT, il appartient à l'ESAT de remettre à la personne la feuille d'accident (Cerfa n° S 6201).

Cette mesure se justifie par le fait que les personnes accueillies au titre de la MISPE sont exposées aux mêmes risques que les travailleurs handicapés au sein des ESAT et qu'elles doivent par conséquent bénéficier des mêmes mesures de prévention des risques professionnels prises par la structure d'accueil.

Une personne en emploi en milieu ordinaire peut-elle bénéficier d'une MISPE ?

OUI

Une personne en emploi en milieu ordinaire (secteur privé ou secteur public) peut avoir le projet de travailler en milieu protégé.

Dès lors qu'elle fait partie des bénéficiaires, une MISPE peut lui être proposée. Le directeur de l'ESAT d'accueil transmet une copie de la convention à son employeur et informe ce dernier de tout accident survenant soit au cours ou sur le lieu de la MISPE, soit au cours du trajet domicile-ESAT.

Une personne accueillie en centre de pré-orientation (CPO) ou en centre de rééducation professionnelle (CRP) peut-elle bénéficier d'une MISPE ?

OUI

Un travailleur handicapé accueilli en CPO ou en CRP fait partie des bénéficiaires de la MISPE, du fait de sa RQTH (voir l'article L. 5212-13 du Code du travail).

Le CPO/CRP peut avoir reçu délégation de prescription de la MDPH pour les ressortissants de cette dernière et mettre la MISPE en œuvre. Dans le cas contraire, le CPO/CRP doit se mettre en relation avec le prescripteur compétent (MDPH ou délégataire le cas échéant) afin que la MISPE soit mise en œuvre.

Un service de soins ou un CMP peut-il être délégataire de la MISPE ?

NON

Un service de soins ou un CMP ne fait pas partie des organismes assurant des services d'évaluation ou d'accompagnement des besoins des personnes handicapées, mentionnés au sixième alinéa de l'article L. 146-3, ou d'autres organismes accompagnant les personnes handicapées.

Dès lors que la personne fait partie des bénéficiaires de la MISPE, le service de soins ou CMP doit se mettre en relation avec le prescripteur compétent (MDPH ou délégataire le cas échéant) afin que la MISPE soit mise en œuvre.

Annexes

Annexe 1 : Article L. 412-8 du Code de la sécurité sociale

« Outre les personnes mentionnées à l'article [L. 412-2](#), bénéficient également des dispositions du présent livre, sous réserve des prescriptions spéciales du décret en Conseil d'État :

[...]

19° Les bénéficiaires de mises en situation dans les établissements et services définis au a du 5° du I de l'article [L. 312-1](#) du code de l'action sociale et des familles prescrites par les maisons départementales des personnes handicapées, par les organismes assurant des services d'évaluation ou d'accompagnement des besoins des personnes handicapées mentionnés au sixième alinéa de l'article [L. 146-3](#) du même code ou par des organismes accompagnant des mises en situation ayant passé une convention avec la maison départementale des personnes handicapées leur ouvrant la possibilité de prescrire ces mises en situation, au titre des accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leur participation à ces mises en situation. »

Annexe 2 : Décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail

NOR : AFSA1608849D

Publics concernés : maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) et organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Objet : mises en situation professionnelle dans les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Étendue : le décret définit les procédures mises en œuvre pour la prescription de périodes de mise en situation des personnes handicapées en établissements et services d'aide par le travail ainsi que les modalités de gestion et de paiement des cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour ces activités.

Références : le décret est pris en application de l'article 74 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016. Les textes modifiés par le décret peuvent être consultés sur Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales et de la santé,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 146-3 et L. 241-6 et L. 312-1 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 242-4-4, L. 412-8 et L. 752-4 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 12 mai 2016 ;

Vu l'avis de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 8 juin 2016 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 10 juin 2016 ;

Le Conseil d'Etat, (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1^{er}. – La sous-section 6 de la section 3 du chapitre VI du titre IV du livre I^{er} du code de l'action sociale et des familles est complétée par les articles R. 146-31-1 à R. 146-31-5 ainsi rédigés :

« **Art. R. 146-31-1.** – En application du 10° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, des périodes de mises en situation en milieu professionnel peuvent être prescrites, au bénéfice des personnes handicapées, dans les établissements ou services d'aide par le travail mentionnés au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du présent code. Ces périodes ont pour objet, en fonction du projet de vie de la personne concernée, soit de compléter ou de confirmer l'orientation faite par l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article R. 176-59, soit de mener ou mettre les décisions d'orientation professionnelle prises au titre de l'article L. 241-6 par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

« **Art. R. 146-31-2 – I.** – Sur proposition du coordinateur de l'équipe pluridisciplinaire mentionné à l'article R. 146-27, les périodes de mises en situation en milieu professionnel prévues à l'article R. 146-31-1 sont prescrites par le directeur de la maison départementale des personnes handicapées. Dans les conditions précisées par une convention passée à cette fin avec la maison départementale des personnes handicapées, le pouvoir de prescription peut être délégué soit aux organismes mentionnés aux articles d'insertion ou d'accompagnement des besoins des personnes handicapées mentionnés au sixième alinéa de l'article L. 146-3, soit à d'autres organismes accompagnant des personnes handicapées.

« **II.** – La possibilité de prescrire des mises en situation en milieu professionnel au titre de la convention mentionnée au I ne peut être liée à aucune clause financière et peut être suspendue ou retirée sans préavis par le directeur de la maison départementale des personnes handicapées.

« **III.** – La convention mentionnée au I comporte les indications suivantes :

« **I^{er}** La dénomination, l'adresse, la forme juridique de chaque partie à la convention, ainsi que le nom et la fonction de chaque signataire ;

« 2° Les catégories de personnes pouvant se voir prescrire des périodes de mise en situation en milieu professionnel parmi celles accompagnées par l'organisme prescripteur ;

– 3° La durée de la convention ;

« 4° Les objectifs et les modalités d'organisation des mises en situation en milieu professionnel, qui devront être précisés dans chaque prescription individuelle, ainsi que les modalités de transmission de leurs résultats à la maison départementale des personnes handicapées.

« Art. R. 146-31-3. – Les périodes de mise en situation en milieu professionnel font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire et l'établissement ou service dans lequel il effectue la mise en situation professionnelle.

« Cette convention comporte les indications suivantes :

« 1° La dénomination, l'adresse et la forme juridique de l'organisme prescripteur ;

« 2° Les nom, prénom, adresse et date de naissance du bénéficiaire ;

« 3° La dénomination, l'adresse, la forme juridique, le numéro et la date d'immatriculation de l'établissement ou du service d'accueil, son activité principale ainsi que le nom et la fonction de la personne en charge de l'accueil et du suivi du bénéficiaire et de la transmission des consignes d'hygiène et de sécurité ;

« 4° Les dates de début et de fin de la ou des périodes de mise en situation en milieu professionnel, le nombre d'heures de présence, le lieu d'exécution, l'objet assigné à cette période parmi ceux mentionnés au 1^{er} de l'article R. 146-31-1 ainsi que le ou les objectifs précis fixés dans ce cadre, conformément à la prescription individuelle, et les modalités prévues pour évaluer leur réalisation ;

« 5° La description des tâches confiées au bénéficiaire ainsi que les horaires de présence dans l'établissement d'accueil.

« Un arrêté du ministre chargé des personnes handicapées détermine le modèle de cette convention.

– Une copie de la convention est adressée à l'organisme prescripteur par l'établissement ou service d'accueil, dès sa signature. L'évaluation réalisée au titre du 4° est transmise à l'équipe pluridisciplinaire mentionnée à l'article R. 146-28 dans les quinze jours suivant la fin de la mise en situation professionnelle.

« Art. R. 146-31-4. – La convention mentionnée à l'article R. 146-31-3 est conclue pour une durée ne pouvant excéder dix jours ouvrés, que la présence du bénéficiaire au sein de l'établissement d'accueil soit continue ou discontinue.

« Lorsque les objectifs fixés conformément au 4° de l'article R. 146-31-3 n'ont pas été atteints, la convention peut être renouvelée une fois, pour le même objet et les mêmes objectifs que ceux initialement fixés et pour une durée au plus égale à celle mentionnée au premier alinéa du présent article.

« Il peut être conclu, avec un même bénéficiaire et au cours d'une période de douze mois consécutifs, au plus deux conventions de mise en situation en milieu professionnel dans le même établissement d'accueil, 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 vingt jours sur la même période.

« Art. R. 146-31-5. – Pendant la période de mise en situation en milieu professionnel, le bénéficiaire observe le règlement intérieur de l'établissement d'accueil et les mesures en matière d'hygiène et de sécurité propres aux activités prévues par la convention mentionnée à l'article R. 146-31-3.

« L'établissement d'accueil désigne une personne chargée d'aider, d'informer, de guider et d'évaluer le bénéficiaire.

Art. 2. – La section III du chapitre II du titre I^{er} du livre IV du code de la sécurité sociale est complétée par une sous-section 19 ainsi rédigée :

« Sous-section 19

– *Références des mises en situation en milieu professionnel dans les établissements et services définis au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles*

« Art. D. 412-105. – Pour les bénéficiaires de mises en situation en milieu professionnel dans les établissements et services définis au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles mentionnés au 19° de l'article L. 412-8, les obligations de l'employeur, notamment l'affiliation des bénéficiaires, le paiement des cotisations, et la déclaration des accidents incombent à l'établissement ou service défini au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

« En cas d'accident, les établissements et services mentionnés au premier alinéa informent sans délai les organismes prescripteurs mentionnés à l'article R. 146-31-1 I du code de l'action sociale et des familles.

« Art. D. 412-106. – Les accidents garantis sont ceux qui surviennent au cours des mises en situation en milieu professionnel mentionnées au 19° de l'article L. 412-8 ou sur le trajet d'aller et de retour entre le domicile des personnes bénéficiaires de ces actions et le lieu de déroulement de ces actions.

« Art. D. 412-107. – Les périodes de mise en situation en milieu professionnel prescrites au titre des articles R. 146-31-1 et suivants donnent lieu au versement de cotisations horaires calculées sur la base de 7 % du plafond de cotisation des salariés, en application de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

« Ces cotisations sont versées à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales et aux caisses générales de sécurité sociale territorialement compétentes.

« Ce paiement est accompagné d'un bordereau daté et signé indiquant le nombre de personnes bénéficiaires des actions mentionnées au 19° de l'article L. 412-8, le nombre d'heures représentées par ces actions et le montant global des cotisations s'y rapportant.

« *Art. D. 412-108.* – Le salaire servant de base au calcul de la rente est égal au salaire annuel mentionné à l'article L. 434-16 du code de la sécurité sociale.

« *Art. D. 412-109.* – Les taux des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles dues sont ceux fixés pour les travailleurs protégés des établissements ou services d'aide par le travail. »

Art. 2. Le ministre de l'économie et des finances, le ministre des affaires sociales et de la santé et le secrétaire d'Etat chargé du budget et des comptes publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 19 octobre 2010.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*La ministre des affaires sociales
et de la santé,*
MARISOL LOURAINÉ

*Le ministre de l'économie
et des finances*
MICHEL SAPIN

*Le secrétaire d'Etat
chargé du budget
et des comptes publics,*
CHRISTIAN ECKERT

Annexe 3 : Arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail

7 avril 2017

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 37 sur 136

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail, mentionnée à l'article R. 146-31-3 du code de l'action sociale et des familles

NOR : AFSA1709276A

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 116-2 et L. 211-6 et L. 212-1,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 242-4-4, L. 412-8 et L. 752-4 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 9 février 2017 ;

vu l'avis de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 9 mars 2017,

Arrête :

Art. 1. – La convention de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail prévue à l'article R. 146-31-3 du code de l'action sociale et des familles est établie selon le modèle du CERFA n° 15612*01. Sa notice porte le numéro CERFA n° 52128#01.

Les imprimés de ce modèle sont disponibles auprès des maisons départementales des personnes handicapées et des organismes listés à l'article R. 146-31-2, ainsi que sur le site service-public.fr.

Art. 2. – Le directeur général de la cohésion sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 28 mars 2017.

Le directeur général de la cohésion sociale,
J.-P. VINQUANT

CONVENTION RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE D'UNE PERIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL EN ESAT (MISPE)

Articles L. 146-3 et L. 241-6 et L. 312-1, R146-31-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles



L'ORGANISME PRESCRIPTEUR

Dénomination : _____ Forme juridique : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Commune : _____ Tél : _____

Il s'agit-il d'un prescripteur délégataire ? Oui Non – Si oui, référence de la convention de délégation : _____ (date : / /)

Département de la MDPH délégante : _____ Adresse : _____

Représentant à la MDPH : Nom : _____ Prénom : _____

Tél : _____ Courriel : _____ @ _____

LE BÉNÉFICIAIRE

M Mme Nom de naissance : _____ Prénom : _____

Nom marital : _____

Née le _____ à (commune) : _____ (département / pays) : _____

Nationalité France Union européenne ou EEE ou Confédération suisse Autre

Si Autre : document d'autorisation de séjour en France : _____

N° du document : _____ date d'expiration _____

Adresse : _____

Complément d'adresse : _____

Code postal : _____ Commune : _____ tél : _____

Coordonnées du représentant légal (le cas échéant) : _____ tél : _____

Personne à prévenir en cas d'urgence : _____ tél : _____

Situation du bénéficiaire avant l'entrée en période de mise en situation en milieu professionnel en ESAT

Personne ayant déposé une demande à la MDPH - préciser : RQTH orientation AAH

Personne bénéficiaire d'une décision d'orientation en ESAT - département de la MDPH de résidence du bénéficiaire : _____

Personne disposant des titres suivants : RQTH AAH Pension d'invalidité Bénéficiaire de l'obligation d'emploi à un autre titre

L'ESAT D'ACCUEIL

Dénomination / raison sociale : _____ Forme juridique : ESMS

N° SIRET : _____ code APE : 8810C / N° de l'ESAT _____ et date d'immatriculation : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Commune : _____ tél : _____

Activité(s) principale(s) : _____

Personne responsable au sein de l'ESAT de l'accueil et du suivi du bénéficiaire et du bilan de la MISPE :

Nom : _____ Prénom : _____ Fonction : _____

Tél : _____ Courriel : _____ @ _____

LA PERIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL EN ESAT (MISPE)

La période est prévue du _____ au _____, dans la limite de 10 jours ouvrés, soit un total de _____ heures

Renouvellement ? : Oui Non – si oui : date et durée 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 professionnelle en ESAT :

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Affiner ou confirmer un projet professionnel
- Confirmer le projet d'orientation ou l'orientation vers un ESAI
- Mettre en œuvre la décision d'orientation de l'ESAT

ACTIVITES CONFIEES – CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE ET D'EVALUATION

Activité(s) confiée(s) et objectifs associés :

.....

Organisation de la période dans la structure d'accueil

- Lundi : de _____ à _____ et de _____ à _____
- Mardi : de _____ à _____ et de _____ à _____
- Mercredi : de _____ à _____ et de _____ à _____
- Jeudi : de _____ à _____ et de _____ à _____
- Vendredi : de _____ à _____ et de _____ à _____

Observations : _____

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

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

VALIDATION DES PARTIES :

Le bénéficiaire s'engage à exercer la ou les activité(s) telle(s) que définie(s) dans la présente convention et à mettre en œuvre l'ensemble des actions lui permettant d'atteindre les objectifs attendus et notamment :

- Respecter le règlement de fonctionnement de la structure d'accueil et les consignes qui lui sont données et informer la personne responsable au sein de l'ESAT 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 travailleurs dans la structure d'accueil notamment en matière de port obligatoire des EPI et propres aux activités et tâches confiées ;
- Informer la personne responsable au sein de l'ESAT 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 en ESAT dans la construction de son parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Le directeur de l'ESAT d'accueil s'engage à prendre l'ensemble des dispositions nécessaires en vue de permettre au bénéficiaire d'exercer la ou les activité(s) telle(s) que définie(s) dans la présente convention, à l'accompagner afin de lui permettre d'atteindre les objectifs 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 en ESAT ;
- Transmettre une copie de la convention de MISPE au prescripteur et à l'employeur et le bénéficiaire, ses parents ;
- Ne pas faire exécuter au bénéficiaire une tâche régulière correspondant à un contrat d'aide et de soutien par le travail permanent, à un accroissement temporaire d'activité, à une activité saisonnière ou au remplacement d'un travailleur en cas d'absence ;
- Définir les modalités de présence, 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. 311-33 à R. 311-37 du code de l'action sociale et des familles en matière d'information des travailleurs sur les règles d'hygiène et de sécurité applicables dans son établissement et fournir l'ensemble des EPI nécessaires ;
- Informer dès connaissance des faits le prescripteur et l'employeur, si le bénéficiaire est salarié, de tout accident survenant soit au cours ou sur le lieu de la mise en situation en milieu professionnel en ESAT, soit au cours du trajet domicile-ESAT.
- Procéder à la déclaration, dans les 48 heures à compter du jour où il en a été personnellement informé, de tout accident de travail ou de trajet du bénéficiaire, auprès de l'organisme d'assurance maladie de ce dernier.
- Donner accès, si possible, aux moyens de transport et installations collectifs.
- Réaliser le bilan / évaluation de la mise en situation et transmettre le document à l'organisme prescripteur et à la MDPH du département de résidence du bénéficiaire.

Fait le _____ à _____

Le (la) bénéficiaire ou son représentant légal (.....)	Le directeur de l'ESAT, structure d'accueil (signature et cachet)
--	--

Destinataires : Exemple 1 : bénéficiaire ou représentant légal ; 2 : ESAT - structure d'accueil ;

NOTICE EXPLICATIVE

CERFA n° 52128#02

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 disposer d'un titre de séjour autorisant à travailler en cours de validité et couvrant l'intégralité de la période de mise en situation en milieu professionnel en ESAT.

Situation avant l'entrée en période de mise en situation en milieu professionnel en ESAT : Les périodes de mise en situation en milieu professionnel en ESAT sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social, médico-social ou professionnel, et qui nécessite que soit :

-complétée ou confirmée l'évaluation faite par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH ;
-et/ou favorisé le suivi des décisions d'orientation de la CDAPH de la personne handicapée ;

Dans tous les cas, il permet d'affiner le projet professionnel en milieu de travail protégé.

Cette personne peut être un travailleur privé ou non d'emploi ou un demandeur d'emploi.

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.8231-1, L.8222-1, L.8222-2, 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 ESAT. 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. Elle doit être précisément désignée.

CADRE DE LA PERIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL EN ESAT

Période : La convention peut être conclue pour une durée de 10 jours ouvrés 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 1er 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 la date et la durée 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, 20 jours ouvrés sur 12 mois consécutifs.

Objet de la période de mise en situation en milieu professionnel en ESAT : Cocher l'un des objets prévus par l'article R. 146-31-1 et mentionné au troisième encadré du Cerfa.

Activités confiées - Conditions de mise en oeuvre et d'évaluation : Préciser les éléments clefs de la période, son contexte, la ou les activité(s) confié(s), les objectifs assignés au bénéficiaire et à la structure d'accueil qui encadrent de façon précise la mise en situation en milieu professionnel en ESAT 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.

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

Annexe 4 : Modèle de convention de délégation

Convention déléguant la prescription de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide par le travail (MISPE)

La présente convention est établie entre :

La Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de xxxx représentée par XX (nom, titre),
adresse

Ci-après nommée le délégrant

D'une part,

Et

La personne morale dénommée XX et représentée par XX (nom, titre), adresse

Ci-après nommé le délégataire

D'autre part.

Vu les annexes suivantes

- L'article 74 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 relative au financement de la sécurité sociale pour 2016 ;
- Le décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide au travail ;
- L'arrêté du 28 mars 2017 relatif au modèle de convention de délégation de la mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide au travail.

Préambule

La présente convention est établie en application de l'article 74 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 relative au financement de la sécurité sociale pour 2016, et au décret n° 2016-1347 du 10 octobre 2016 relatif aux périodes de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide au travail.

La MDPH a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap. Elle met en place et organise le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation, qui construit un plan personnalisé de compensation. Elle assure également à la personne handicapée et à sa famille l'aide nécessaire à la formulation de son projet de vie.

Le(a).....(désigner le délégataire) a une mission(à compléter impérativement)

La période de mise en situation en milieu professionnel en établissement et service d'aide au travail (MISPE) fixe un cadre juridique unique et sécurisé.

Elle complète ou confirme l'évaluation faite par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH et/ou favorise le suivi des décisions de la CDAPH, dans le cadre de ses compétences en matière d'orientation professionnelle de la personne handicapée. Dans ce cadre, elle permet aussi à la personne d'affiner son projet professionnel en milieu de travail protégé. Elle permet également la découverte du secteur de travail protégé ou d'un secteur d'activité.

Une MISPE peut être prescrite par un organisme assurant des services d'évaluation ou d'accompagnement des besoins des personnes handicapées mentionnés au sixième alinéa de l'article L. 146-3 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), soit à un autre organisme accompagnant des personnes handicapées, dès lors qu'il a reçu à cet effet délégation de la MDPH.

Elle peut s'inscrire à ce titre dans un partenariat plus large de complémentarité d'expertises et/ou de savoir-faire avec le délégataire (référence à tout accord, convention de partenariat ou protocole déjà signé avec le délégataire).

Article 1. Objet et principes directeurs de la convention

La présente convention a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre de la délégation de prescription de la MISPE.

La délégation de prescription s'effectue à titre gratuit. Il ne pourra être demandé aucune contrepartie financière à la signature de la présente convention.

Elle ne peut faire l'objet d'une sous-délégation par le délégataire.

Le délégataire ne communiquera aucun document ou renseignement concernant la personne bénéficiant d'une MISPE à un tiers, sinon de manière légitime pour la bonne exécution de la présente convention.

Le délégataire ne se voit pas transférer la responsabilité du risque. Pour rappel responsabilité civile et risques AT/MP pèsent sur l'établissement et service d'aide par le travail qui accueille la personne handicapée.

Article 2. Public visé par la convention de délégation

Les personnes concernées par la MISPE sont :

- les personnes ayant déposé une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), d'orientation professionnelle (ORP) et/ou d'allocation aux adultes handicapés (AAH) auprès de la MDPH
- les personnes bénéficiaires d'une décision d'orientation en ESAT
- les personnes disposant d'un des titres permettant de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (cf. article L. 5212-13 du Code du travail).

Parmi les personnes disposant d'un des titres permettant de répondre à l'OETH, seules les personnes également concernées par les missions du délégataire peuvent se voir proposer une MISPE.

À préciser impérativement selon les missions du délégataire décrites dans le préambule.

Article 3. Engagements des parties

3.1. Engagements du délégant

Le délégant s'engage à :

- informer le délégataire des évolutions des textes législatifs et réglementaires relatifs à la MISPE
- communiquer au délégataire les documents d'orientation nationale, type question-réponse, élaborés par lui-même ou par la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)
- assurer un lien direct avec le délégataire en nommant un correspondant
- transmettre, le cas échéant, une fiche de prescription pour chaque bénéficiaire de la MISPE, précisant ses objectifs (confirmer le projet d'orientation en ESAT, affiner ou confirmer un projet professionnel, découvrir un métier ou un secteur d'activité)
- organiser des points réguliers avec le délégataire sur le suivi des prescriptions (public, volume, durée moyenne, objectifs...) et la qualité de la délégation.

3.2. Engagements du délégataire

Le délégataire s'engage à :

- respecter les conditions de mise en œuvre de la MISPE, telles que définies par la loi et les règlements concernés susceptibles d'évoluer et rappelés en annexe à la présente convention ;
- appliquer les principes arrêtés par la DGCS, la CNSA ou le délégant ;
- informer la structure d'accueil de la MISPE des dispositions qui lui sont applicables au titre de la couverture accidents du travail et maladies professionnelles pendant les MISPE, pour chaque bénéficiaire (articles D. 412-105 et suivants du code de la sécurité sociale) ;
- informer, en temps réel le délégant de toute modification intervenue dans son organisation de nature à modifier le périmètre et/ou les conditions de la délégation ;
- répondre en temps utile à toute demande qui lui serait présentée par le délégant et accepter les opérations de contrôle sur pièces relatives à l'objet de la présente convention ;
- assurer un lien direct avec le délégant en nommant un correspondant ;
- fournir au délégant les éléments de suivi et de reporting nécessaires au suivi des bénéficiaires, à la mesure de leur satisfaction et à la bonne gestion du dispositif ;
- fournir, sur demande du délégant, les documents suivants : attestations relatives aux obligations de déclaration et de paiement des cotisations sociales et fiscales, attestations d'assurance responsabilité civile en cours de validité couvrant les risques liés à la prescription de MISPE pour les personnels employés au sein de sa structure.

Article 4. Pilotage et suivi de la convention

4.1. Pilotage

Un comité de pilotage, composé des représentants du délégant et du délégataire, est mis en place et se réunit selon une fréquence semestrielle (à définir selon organisation locale) ou plus rapprochée en cas de nécessité.

Le comité de pilotage procède à l'examen d'un bilan annuel d'activité.

4.2. Bilan annuel

Au terme de chaque année civile, et au plus tard le 28 février, le délégataire produit un bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de la mesure sur l'année écoulée.

Ces éléments comportent les données qualitatives et quantitatives suivantes :

- nombre de MISPE prescrites ;
- durée moyenne des MISPE ;
- nombre d'ESAT d'accueil concernés ;
- nombre de bénéficiaires ;
- classification par objet de MISPE ;
- suite donnée à ces prescriptions de MISPE (y compris les cas de rupture en cours de MISPE).

Article 5. Durée, résiliation et contentieux

5.1. Durée de la convention

La présente convention est établie pour une durée d'un an (*ou autre durée, mais dans la limite de trois ans*) à compter de la date de sa signature. Elle peut être renouvelée par voie d'avenants, jusqu'à l'atteinte de la durée maximale de trois ans.

La convention arrivée à échéance ne peut être renouvelée par tacite reconduction.

5.2. Résiliation de la convention

La résiliation de la convention de délégation de prescription n'a d'effet que pour l'avenir. En conséquence :

- le délégataire ne peut plus prescrire de MISPE à compter de la date d'effet de la résiliation ;
- le délégataire est obligé de poursuivre les MISPE en cours jusqu'à leur échéance, renouvellements compris même si ces derniers interviennent postérieurement à la date d'effet de la résiliation.

5.2.1. Résiliation à l'initiative du délégant

Le délégant peut résilier la présente convention de manière unilatérale via un courrier adressé au délégataire en recommandé avec accusé de réception (LRAR).

Ce courrier comporte la date d'effet de la décision de résiliation. Cette date d'effet ne peut excéder 1 mois de date à date après la date de notification.

Les motifs de résiliation à l'initiative du délégant sont :

- en cas de manquement grave : la résiliation peut être d'effet immédiat si est constaté par le délégant un manquement grave imputable au délégataire. Le cas échéant, le courrier susmentionné est motivé
- pour tout autre motif : la résiliation ne pourra prendre effet qu'après un préavis d'une durée minimum de 8 jours. Cette résiliation s'effectue de plein droit, sa motivation est facultative.

5.2.2. Résiliation à l'initiative du délégataire

La convention peut être résiliée à la demande du délégataire via un courrier motivé, adressé au délégant.

Le délégataire doit respecter un préavis de 1 mois à compter de la réception de ce courrier par le délégant.

Le délégant peut décider de réduire la durée du préavis, auquel cas il en avise le délégataire dans le courrier d'acceptation.

Chaque courrier susmentionné doit être envoyé en LRAR.

5.3. Contentieux de la convention

Les signataires feront leurs meilleurs efforts pour régler amiablement tout différend pouvant survenir entre eux relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention de délégation.

Si des constatations relatives à l'application de la présente convention n'ont pu être réglées à l'amiable, le tribunal administratif territorialement compétent traitera ces contentieux.

Annexe 5 : Modèles de fiches de liaison entre MDPH, délégataire et ESAT

Logo MDPH

Logo délégataire

MISPE : fiche de liaison MDPH/organisme délégataire

Référent de la MDPH :

Nom et prénom du bénéficiaire :

Adresse :

Téléphone : N° de Dossier MDPH :

Situation de la personne justifiant la mise en œuvre d'une MISPE :

- ✓ personne ayant déposé à la MDPH, en date du .../.../... une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) d'orientation professionnelle (ORP) et/ou d'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- ✓ personne bénéficiaire d'une décision d'orientation en ESAT prise par la CDAPH ; validité du .../.../... au .../.../...

Descriptif de la situation et informations utiles pour l'organisation de la MISPE :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Date :

Signature du référent de la MDPH

Logo ou coordonnées de l'ESAT

Logo ou coordonnées de la MDPH (ou du délégataire)

MISPE : fiche de liaison ESAT/MDPH (ou organisme délégataire)

Référent à l'ESAT :

Coordonnées téléphone et mail :

Nom et prénom du bénéficiaire :

Adresse :

Téléphone : N° de Dossier MDPH :

Situation de la personne demandant la mise en œuvre d'une MISPE au sein de l'ESAT :

- ✓ personne bénéficiaire d'une décision d'orientation en ESAT prise par la CDAPH ; validité du .../.../... au .../.../...
- ✓ personne disposant d'un des titres permettant de répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (voir l'article L. 5212-13 du Code du travail) ; préciser lequel :

Descriptif de la situation et informations utiles pour l'organisation de la MISPE :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Date :

Signature du référent de l'ESAT

Annexe 6 : Modèle de bilan de la MISPE

Bilan de mise en situation en milieu professionnel en ESAT

<u>Identité du bénéficiaire</u>								
Nom et prénom.....								
Date de naissance				N° de dossier MDPH				
Adresse.....								
.....								
Téléphone				Mail				
<u>Objet de la mise en situation en milieu professionnel :</u>								
Dans le cadre d'une demande d'orientation professionnelle <input type="checkbox"/>								
raisonnant suite à une orientation en ESAT <input type="checkbox"/>								
Dans un objectif de découverte du travail protégé (bénéficiaire OETH) <input type="checkbox"/>								
Organisme prescripteur (nom de la structure et correspondant de la MISPE) :								
.....								
.....								
Nom et adresse de l'ESAT d'accueil :								
.....								
.....								
.....								
Nom du référent au sein de l'ESAT :								
Date de début : Date de fin :								
Organisation de la période dans la structure d'accueil :								
<input type="checkbox"/> Temps plein <input type="checkbox"/> Temps partiel								
	exemple	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
matin	8H30 / 12H30							
après midi								
Observations								
.....								
.....								

Bilan de mise en situation en milieu professionnel en ESAT

Nom du (ou des) atelier(s) :

.....

Activités réalisées :

.....

.....

.....

Le bénéficiaire maîtrise				
Pas du tout	Partiellement	Complètement		Commentaires du référent de l'ESAT
Compétences sociales et relationnelles				
			1. Relations avec les collègues	
			2. Relations avec l'encadrement	
			3. Capacité d'intégration	
			4. Capacité de communication	
			5. Respect du règlement de l'établissement	
			6. Présentation	
			7. Ponctualité	

Bilan de mise en situation en milieu professionnel en ESAT

Le bénéficiaire maître				
Pas du tout	Parfaitement	Compètement		Commentaires du référent de l'ESAT
Compétences professionnelles				
			1. Autonomie dans le travail	
			2. Capacité d'initiative	
			3. Capacité à travailler en équipe	
			4. Capacité à demander de l'aide	
			5. Respect des règles de sécurité	
			6. Compréhension/respect des consignes	
			7. Qualité d'exécution	
			8. Constance au poste	
			9. Rythme d'exécution	
			10. Endurance/résistance à l'effort	
			11. Dextérité	
			12. Utiliser le matériel mis à disposition	

Bilan de mise en situation en milieu professionnel en ESAT

Un hébergement a-t-il été proposé durant la mise en situation ?

Mode de déplacement utilisé pendant la mise en situation (autonome, transport en commun, accompagné...).

Un accompagnement médico-social externe à l'ESAT a-t-il été effectif ?

Autres éléments à apporter à la connaissance de la MDPH et du prescripteur :

.....
.....
.....

Evaluation de la mise en situation professionnelle par le bénéficiaire :

La découverte du milieu de travail protégé vous a semblé intéressante : oui non

Le rythme de travail correspond à vos besoins : oui non

Les activités professionnelles vous conviennent : oui non

Votre avis général sur la mise en situation :

.....
.....
.....

Bilan de mise en situation en milieu professionnel en ESAT

Préconisation de l'ESAT	Conclusion du bénéficiaire
<p>L'ESAT répond-t-il aux besoins du bénéficiaire ?</p> <p><input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> projet différé</p> <p>Pourquoi ?</p> <p>Si oui, préciser le(s) domaine (s) d'activité</p>	<p>Je souhaite travailler en ESAT</p> <p><input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> projet différé</p> <p>Pourquoi ?</p> <p>Si oui, préciser le(s) domaine (s) d'activité</p>
<p>Rempli par : Fonction : Téléphone : Courriel :</p> <p>Fait à _____ le _____</p> <p>Signature du référent</p> <p>Signature du bénéficiaire ou de son représentant légal</p>	

