

Fiche outil n°25 : le répertoire des MESTS

La mise en œuvre des parcours au travers des engagements fait apparaître la nécessité de bien connaître « l'offre d'insertion » pour être en mesure de s'engager avec la personne.



La Mise En Situation de Travail Salarié – MESTS (MAD, mission d'intérim...) est un outil transversal à tous les engagements réciproques proposés au demandeur d'emploi (coup de pouce - découverte - validation professionnelle...). Cependant, le travail ne va pas être utilisé de la même façon selon les objectifs de la personne.

Le volume d'heures mobilisées, la durée, le délai de la mission, la nature des employeurs (attentes et exigences du client), le poste...sont choisis en fonction de la situation socioprofessionnelle du salarié et les objectifs d'insertion négociés avec lui.

La mise en place d'un parcours d'insertion implique en conséquence une bonne connaissance des clients, des postes de travail pour s'assurer que les MESTS proposées soient bien en cohérence avec les objectifs de parcours de la personne.

D'où la nécessité de faire le lien entre le suivi-accompagnement (objectifs de parcours des personnes en insertion) **et le service de placement** (MESTS à proposer aux personnes).

Quelles sont les caractéristiques des missions proposées par votre structure ? (description des postes, analyse des exigences du poste, engagements correspondants aux possibilités d'exploitation pédagogique du poste)

Supports pouvant être utilisés :

- exploitation des fiches d'inscription et des comptes rendus d'entretien
- prise de commande (offres), outils de prospection des clients
- outils d'évaluation des missions

1- Pour répertorier les principales MAD ou missions d'intérim que vous recevez ou prospectez, vous pouvez vous appuyer sur les questionnements ci-dessous. Pour ensuite analyser leur possibilité d'utilisation pour l'un ou plusieurs engagements pratiqués.

Poste de travail	Clientèle	Secteur professionnel	Niveau d'exigence	Durée moyenne des missions - rythme - volume	Engagements concernés
Manoeuvre - nettoyage de chantier	1 client	Bâtiment - second œuvre	Pas de qualification particulière, mais exactitude et rythme de travail dur	10H par mois assez régulièrement	Coup de pouce Découverte
Ménage - Travaux ménagers	22 clients réguliers (en extension)	Service aux personnes	Bonne organisation Autonomie "animation" des enfants horaire décalé	3H semaine régulièrement 264h mois	Découverte Validation professionnelle
Travaux de jardinage					...
Travaux de manutention - bricolage					
Travaux de peinture - tapisserie - revêtement					
Travaux de maçonnerie - carrelage					

Quelques critères d'analyse et questions à se poser :

• **Poste de travail** : manoeuvre, ménage, repassage, manutention, jardinier, peintre, secrétaire administrative...

· **Caractéristiques des donneurs d'ordre :**

- Nombre de clients (sont-ils nombreux ou plutôt rares?) Types de clients (particuliers, collectivités, entreprises) Nom des clients...

• **Secteur professionnel** : BTP, espaces verts, restauration...

· **Niveau d'exigence du poste (et du client !)** :

A partir des caractéristiques du poste, préciser quels sont les minimums requis en terme d'aptitudes, de compétences (connaissances, savoir-faire, savoir-être, comportement) pour occuper le poste.

- Les tâches proposées sont-elles simples ou complexes ?

- Faut-il utiliser du matériel, de l'outillage spécifique ou non ?

- Le poste implique-t-il d'être autonome ? Est-il encadré, au contraire ?

- Nécessite-t-il de l'expérience ? Une qualification ?

- Les horaires sont-ils stricts ou peuvent-ils être aménagés ?

- Ce travail implique-t-il de la ponctualité ?

- Ce travail nécessite-t-il d'être mobile ? De disposer d'un moyen de locomotion ? Du permis ? ...

· **Durée moyenne - rythme et volume des missions proposées:**

- Quelle est la durée moyenne des missions proposées par type de poste et par clients ?

(courte, moyenne, longue durée ?) Représentent-elles un petit volume d'heures ou un volume d'heures conséquent ? Sont-elles régulières (hebdomadaire, mensuelle...)? A caractère exceptionnel ? A caractère saisonnier (sur quelles périodes) ?

• **Engagement concerné** : Compte tenu des caractéristiques des postes de travail (missions) que vous êtes en mesure de proposer à vos salariés, quels types d'engagements sont globalement concernés par ces postes ?

[Pour rappel : un poste de travail peut évidemment être utilisé pour tous les types d'engagements existants]

2 - A partir de l'analyse des postes de travail proposée, précisez quels sont les critères d'attributions (quantitatifs et qualitatifs) prioritaires pour chacun des engagements concernés :

Exemple :

	<i>Offres de mission</i>	<i>Volume d'heures moyen mobilisable par salarié</i>	<i>Nombre de salarié potentiel</i>
<i>Engagement découverte</i>	<i>Aide ménagère</i> <i>MAD test de découverte ménage - repassage...</i>	<i>40/mois</i>	<i>10 personnes</i>
<i>Coup de pouce</i>	<i>Manutentionnaire</i>		