

Rapport d'activité

2016-17



Édito

Après 10 ans d'existence, Médialys confirme la pertinence de son modèle.

Association singulière, Médialys fonctionne grâce à un partenariat public-privé avec une forte implication de la Métropole de Lyon, du Sytral et de l'État, et le soutien de Kéolis et Transdev.

Association d'insertion, Médialys ne relève pas d'une Structure d'Insertion par l'Activité Économique bien qu'elle contribue, par son objet même, à une insertion par et dans le travail.

Association de service, Médialys contribue au service public des transports en commun de l'agglomération lyonnaise en humanisant le réseau et en favorisant la médiation dans les transports.

Cette alchimie particulière apparaît aujourd'hui comme un modèle, sur le plan économique en (re)mettant au travail des personnes qui en sont éloignées parfois depuis longtemps, sur le plan de l'insertion en favorisant les sorties positives et l'amélioration des savoir-être et savoir-faire des agents, et enfin sur le plan collectif, en contribuant à humaniser le réseau des transports en commun.

Afin de professionnaliser encore notre intervention, Médialys s'est attelé à plusieurs chantiers sur l'année 2016.

D'une part, un travail de renouvellement du management de terrain a été engagé : renouvellement des chefs d'équipe et des tuteurs, nouvelle feuille de route insistant sur le suivi des agents, création d'outils partagés pour la formation tout au long du parcours des agents, lancement d'une

démarche participative portant sur les outils d'évaluation des agents et de leurs parcours.

D'autre part, un travail d'approfondissement des parcours et des solutions proposés aux agents s'est poursuivi. Ouverture de formations supplémentaires, redéfinition des champs d'interventions des chargées d'insertion professionnelle, systématisation des immersions en entreprise, réagencement des journées d'intégration et de bilan, partenariats renforcés avec le champ de la médiation.

Enfin, l'année 2016 a été l'occasion de clarifier, sur le fond comme sur la forme, l'ensemble des procédures administratives et des pratiques au sein de Médialys. Sur la forme, cette clarification est passée par la mise en place d'outils de communication rendant l'accès à l'information plus aisé. Sur le fond, cette clarification s'est attachée à reprendre l'ensemble des accords et textes réglementaires au sein de notre association pour les rendre plus exhaustifs et plus compréhensibles.

Nous osons penser que ce travail au long cours est porteur pour l'insertion proposée. Les résultats en termes de sorties positives de l'année sont en tout cas encourageants et certainement le reflet de cette exigence.

Michèle Vullien
Présidente

L'activité 2016

MOYENNE MENSUELLE D'AGENTS	NB D'AGENTS	%
TCL	201	94,8%
Cars du Rhône	6	2,8%
Optiguide	5	2,4%
TOTAL	212	100%

TCL

La stabilité de l'activité de Médialys est un indicateur d'un dispositif qui arrive aujourd'hui à maturité. La double priorité de l'activité est bien la gestion de flux d'une part et l'accueil information d'autre part, missions qui représentent 85% de notre activité. Notons sur l'année 2016 une activité « renfort événementiel » plus forte liée à notre participation à l'euro de foot et à la fête des Lumières. L'activité

« renseignement en situation perturbée » est toujours fortement redevable de notre présence en terminus de métro pour le plan vigipirate. Cette activité évolue toutefois sur l'année avec des sollicitations plus importantes sur l'ensemble des chantiers TCL pour apporter l'information nécessaire aux voyageurs qui voient leurs bus détournés.

LES MISSIONS	2016	2015	2014
Gestion de flux	42,5%	40,9%	41,9%
Gestion de flux stations métro & tram chargées	27,9%	28,9%	28,8%
Accompagnement MPA sur arrêt bus chargés	1,6%	2,1%	1,1%
Gestion de flux en agences commerciales	8,2%	8,2%	8,4%
Renfort événementiel	4,8%	1,7%	3,5%
Information	42,5%	38,0%	35,4%
Renseignements en situation perturbée	12,4%	10,8%	4,6%
Présence en station métro et sites fréquentés	21,9%	19,0%	22,4%
Info en agences commerciales	8,2%	8,2%	8,4%
Médiation - prévention	15,0%	21,1%	22,7%
Incitation à valider en entrée de station métro	3,4%	5,3%	5,7%
Présence et respect des règles en rame de métro	2,9%	5,7%	6,4%
Accompagnement JD et lignes scolaires	3,9%	3,8%	3,9%
Présence sur parcs relais	4,8%	6,3%	6,7%

Optiguide

La politique du Sytral et de Kéolis Pour la Mobilité Réduite a toujours été d'augmenter les réponses aux souhaits de déplacement des personnes à mobilité réduite. Dans ce cadre et dès le milieu de l'année 2016, le service Optiguide a été proposé de façon beaucoup plus systématique aux clients

Optibus. Les clients ont répondu présents avec une augmentation de près de 50 % des courses en 2016 par rapport à l'année précédente. Cette tendance se poursuit début 2017 avec 25 courses en moyenne par jour qui sont effectuées avec des clients Optiguide, du lundi au vendredi.

	2016	2015	ÉVOLUTION
Nombre de courses	4307	2959	+45%
Temps moyen par course avec le client	37 minutes	35 minutes	+5.7%

Cars du Rhône

Le service de médiation proposé par Médialys sur les cars du Rhône (Transdev), a été contraint de s'ajuster à la modification en profondeur de l'offre proposée dès le mois de septembre 2016 par le département du Rhône et le Sytral. Médialys ne propose plus seulement six « tournées » effectuées par les agents, mais une réponse ciblée sur les lignes et les horaires pour lesquels la présence des médiateurs est prioritaire.

Les conséquences de cette nouvelle offre sur l'organisation du service ont été importantes, nécessitant un ajustement constant de nos médiateurs en différenciant les périodes scolaires et les périodes de vacances scolaires.



Les effectifs

450 agents

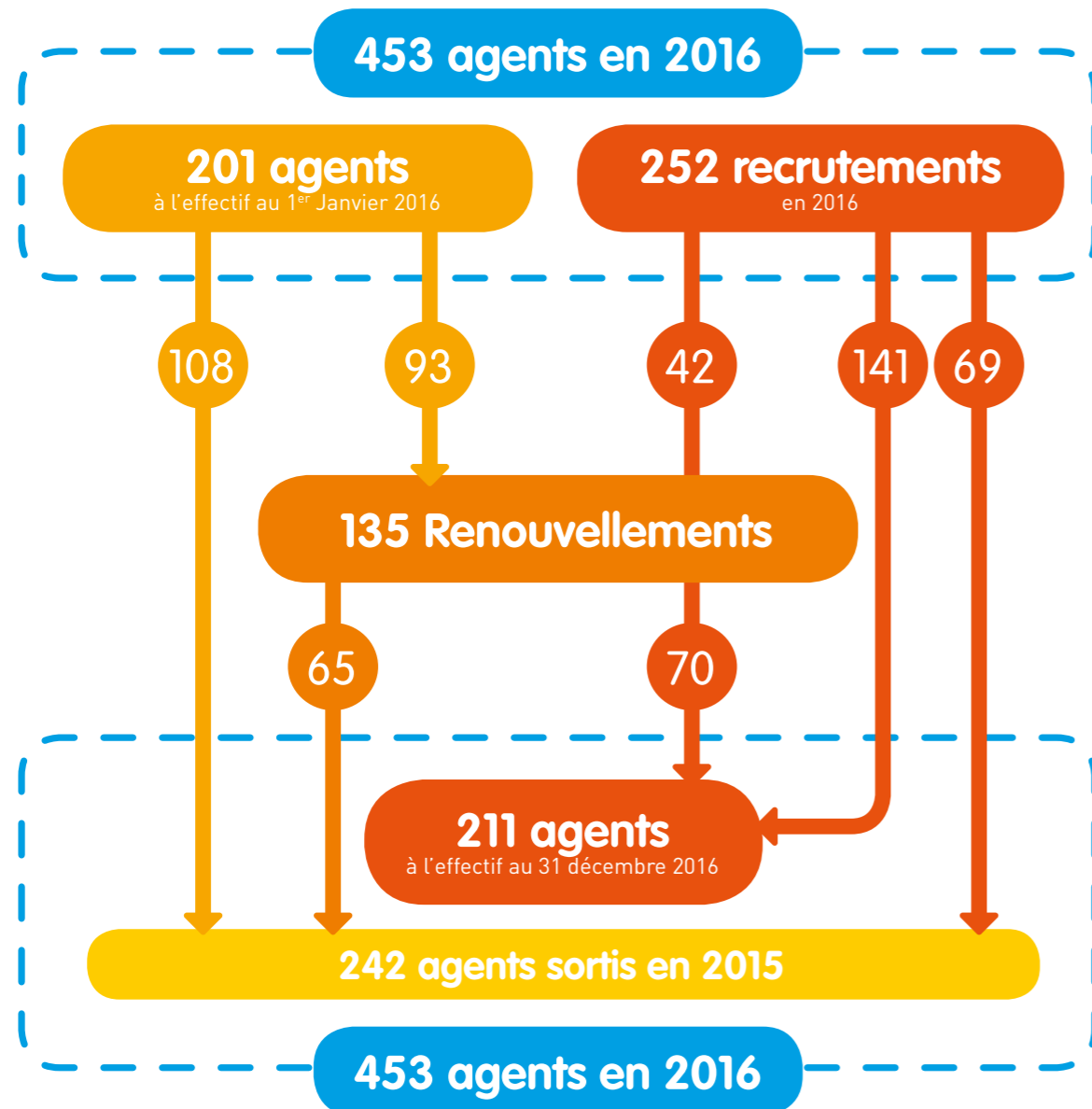
accueillis en 2016
dont 252 recrutés
au cours de l'année

212 agents

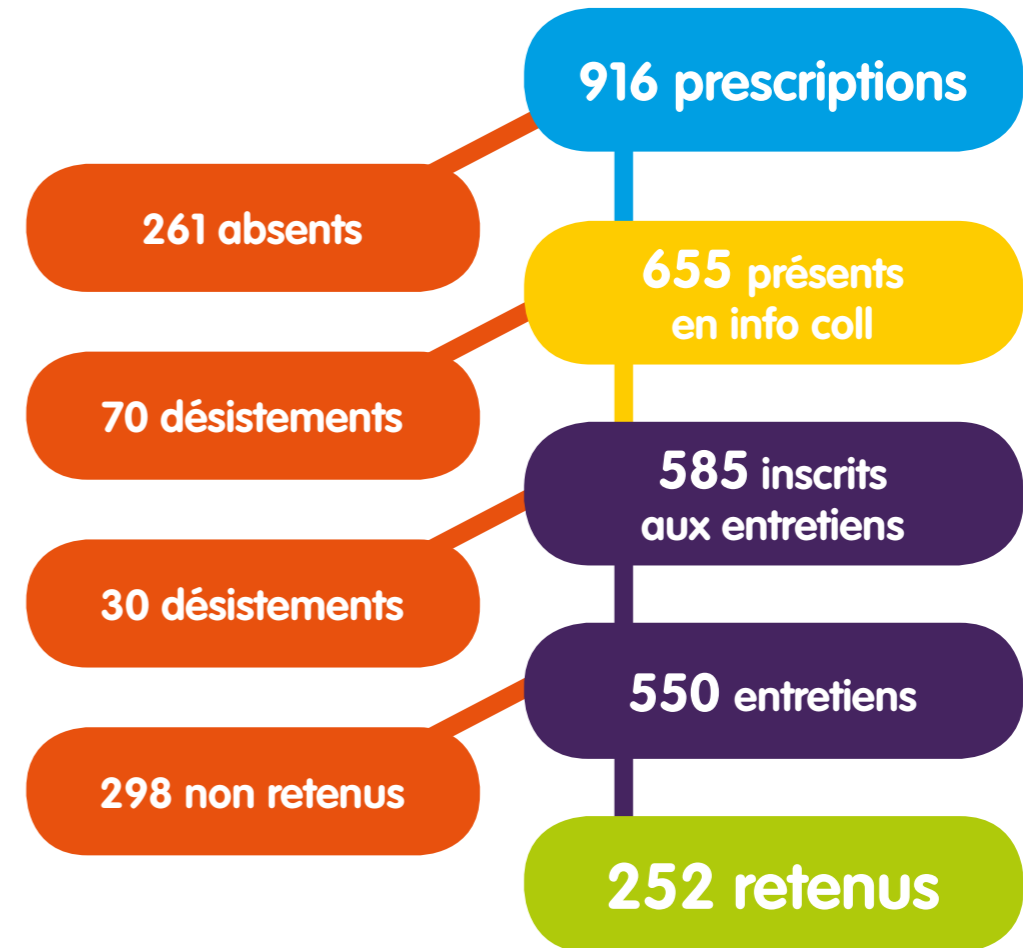
C'est l'**effectif moyen mensuel**, dont
151 bénéficiaires du RSA

12 mois

C'est la **durée moyenne de parcours**, hors fin de
période d'essai



Processus de recrutement



Médialys a enregistré 916 personnes pour ses informations collectives hebdomadaires. Sur ces 916 personnes, 655 ont été réellement présentes (64%). Encore faut-il faire la différence entre les publics prescrits par les Missions Locales dont 53% se déplacent sur l'information collective alors que les bénéficiaires du RSA sont 62% et les demandeurs d'emploi suivis par Pôle Emploi 70% à venir.

Le recrutement s'appuie ensuite sur des entretiens en face à face. De façon générale, 42% des demandeurs d'emploi ayant passé l'entretien de recrutement sont retenus. 49% des jeunes Missions Locales sont recrutés à l'issue de l'entretien pour 45% des bénéficiaires RSA et 37% des demandeurs d'emploi longue durée. De même 49% des femmes et 39% des hommes sont retenus à l'issue de l'entretien d'embauche.



Les agents

Une féminisation des effectifs

Les effectifs de Médialys se féminisent de façon constante sur les dernières années. Cette féminisation n'est pas la conséquence d'un changement des prescriptions, mais d'un poids plus important accordé aux femmes dans le recrutement.

SEXE	2016		2015	2014	2013
	Nb	%	%	%	%
Homme	316	69.8%	71%	75%	80%
Femme	137	30.2%	29%	25%	20%
TOTAL	453	100%	407	408	411

Un âge moyen stable

Une baisse légère des plus de 55 ans. Une augmentation sensible des moins de 25 ans.

AGENTS PRÉSENTS AGE	2016		2015	2014	2013
	Nb	%	%	%	%
18-25 ans	92	20%	15%	14%	16%
26-35 ans	168	37%	42%	39%	37%
36-45 ans	89	20%	20%	24%	21%
46-55 ans	80	18%	16%	18%	18%
56 ans et plus	24	5%	7%	6%	8%
TOTAL	453	100%	407	408	411

Près de 40 nationalités différentes

NATIONALITÉ	%	%
France	64%	
Algérie	13%	
Congo	5%	90%
Tunisie	4%	
Rwanda	2%	
Maroc	2%	
34 autres nationalités	10%	

Une géographie de recrutement relativement stable

Sur les trois dernières années, on observe une baisse de 4 points des recrutements sur Lyon au profit de la proche couronne (Vaulx-en-Velin, Bron, Saint-Priest, Oullins, Saint Fons)

VILLE	2016	2015
Lyon	42%	44%
Villeurbanne	13%	15%
Vaulx-en-Velin	9%	8%
Vénissieux	9%	7%
Bron	5%	3%
Rillieux-la-Pape	2%	3%
Saint Priest	2%	3%
Oullins	2%	1%
Saint Fons	2%	1%
Autres	14%	15%
TOTAL	453	407

Un effort conséquent en matière d'insertion

14% du temps de travail des agents Médialys est consacré à la formation et aux démarches d'insertion. Sont compris l'ensemble des journées de formation proposées par Kéolis ou Médialys, mais aussi les immersions en entreprises ou encore les suspensions de contrat permettant aux agents étant recrutés, d'achever leur période d'essai dans leur nouvel emploi avant de rompre leur CDD avec Médialys.

RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL	%
Jours terrain	76%
Absence Maladie	5%
Absence injustifiée	5%
Formation / insertion	14%
TOTAL	100%

Une hausse légère des personnes en Quartier Politique de la Ville

Rappelons que la géographie prioritaire de la politique de la ville a été fortement modifiée entre 2014 et 2015. Cette modification explique la baisse de 10 points des résidents en QPV d'une année à

l'autre. Sur l'année 2016, l'augmentation du nombre de personnes résidant en QPV est la conséquence de l'augmentation du nombre de jeunes de moins de 25 accueillis dans notre structure.

LIEU DE RÉSIDENCE	2016		2015	2014
	Nb	%	%	%
Quartier Politique de la Ville	165	36%	34%	48%
Hors QPV	288	64%	66%	52%
TOTAL	453	100%	407	408

Le devenir des agents

Une des priorités de Médialys est de permettre aux agents de sortir vers un emploi durable ou une qualification permettant d'accéder au marché du travail.



51% des agents

ont bénéficié d'une **sortie positive** sur l'année 2016

27% des agents

sortis sont allés
vers l'emploi

24% des agents

sont sortis **avec** ou **vers une**
formation qualifiante

Le calcul des sorties positives se fait en retirant les personnes dont les parcours au sein de Médialys est inachevé, soit du fait de la fin de la période d'essai soit du fait du licenciement.

SORTIES	2016	%	2015	%
Sorties positives	98	51%	52	36%
CDI, CDD + 6 mois	39	21%	20	14%
CDD, intérim, formation nq	12	6%	8	6%
Formation	47	24%	24	16%
Chômage, inactif	95	49%	91	64%
TOTAL GÉNÉRAL	193	100%	146	100%
Retrait des sorties constatées	50	20%	44	23%
TOTAL SORTIES	223		190	

RETRAIT DES SORTIES CONSTATÉES	NB
Fin de période d'Essai	20
À l'initiative de l'Employeur	15
À l'initiative du Salarié	5
Licenciement	30
Pour absence	25
Pour inaptitude	1
Pour dysfonctionnement	4
TOTAL	50

Des chances de sorties positives différentielles

Les agents bénéficiaires du RSA ont les meilleurs taux de sortie positive de Médialys. Il en est de même des hommes par rapport aux femmes, des personnes ne résidant pas en quartier prioritaires ou encore des agents âgés de 36 à 45 ans.

CHANCES STATISTIQUES DE SORTIE				
MOINS DE CHANCES		CRITÈRES		PLUS DE CHANCES
Femmes	36%	Sexe	57%	Hommes
Femmes	34%	Avec enfants à charge	51%	Hommes
Femmes	38%	Sans enfants à charge	58%	Hommes
Moins de 26 ans	34%	Age	64%	36 à 45 ans
46 ans et +	47%		53%	26 à 35 ans
Résident en QPV	47%	QPV	53%	Non résident QPV
Mission Locale	35%	Statut administratif	55%	RSA
Pôle Emploi	44%			

Des solutions emplois ou formations très variées

Une majorité des sorties positives relève de la sécurité (15 CDI ; 5 CDD ; 20 CQP APS). Vient ensuite le secteur du commerce et de la vente (10 en emploi ELS, hôte d'accueil et 5 formations) et le secteur des services (12 personnes sur des métiers de médiateur, restauration, propreté, agent administratif). Les secteurs des transports (conducteur, cariste), de l'industrie (réseau, BTP, mécanique) et du service à la personne (auxiliaire de vie, brancardier) complètent les sorties positives des agents Médialys.

SECTEUR	NB DE PERSONNES	%
Sécurité	40	41%
Vente Commerce	15	15%
Services	12	12%
Industrie / BTP	11	11%
Aide à la personne	10	10%
Transport Logistique	10	10%
TOTAL GÉNÉRAL	98	100%

Les nouveautés 2016 – 2017

Un ensemble d'outils a été repensé pour permettre une bonne communication tant en interne auprès des agents que vers nos partenaires

Communication



Un nouveau site internet

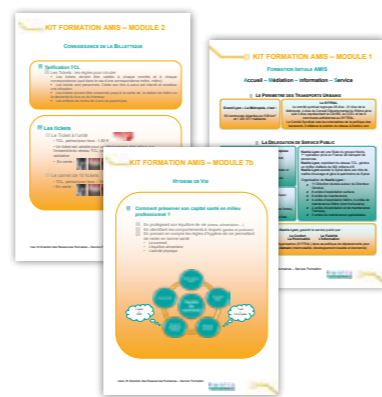
Le site internet est notre principale vitrine vers nos partenaires, notamment prescripteurs. Il offre aujourd'hui une présentation claire des objectifs et du fonctionnement de Médialys. Une page spécifique est consacrée à notre processus de recrutement.

www.medialys.asso.fr



Un livret d'accueil pour les agents

Les agents arrivant à Médialys disposent dorénavant d'un livret d'accueil récapitulatif de l'ensemble des attendus dans le poste d'Agent de Médiation. Perpétuellement actualisé, ce livret livre les clés de Médialys aux nouveaux recrutés pour qu'ils puissent se saisir de leur avenir.



Un kit formation synthétisant les apports des formations Kéolis

Le kit formation, essentiellement réalisé par le service formation de Kéolis est distribué à chaque agent. Il permet de récapituler les informations essentielles de chacun des modules : billettique, connaissance réseau, gestion des conflits, relation commerciale...

Des fiches missions pour synthétiser les objectifs et les consignes de terrain

Les fiches missions, distribuées à chaque agent, précisent les objectifs de chacune des missions, les principales consignes et postures à adopter sur le terrain ainsi que les éléments de langage attachés à chacune des situations. Elles constituent un outil de formation permanent.



Accompagnement des publics

Une nouvelle formation au titre professionnel « employé de commerce »

Un diagnostic croisé des capacités des agents, de leur souhait d'orientation et des secteurs porteurs d'emploi nous a amené à proposer à nos agents une formation au Titre professionnel « employé de commerce », titre de niveau V, reconnu RNCP. Ce titre permet de former des agents polyvalents sur des tâches de mise en rayon et de gestion de caisse, en particulier dans le commerce de proximité.

Forts d'une expérience de plus de cinq ans sur la mise en œuvre de dispositifs de formation, nous avons, en partenariat avec l'AFTRAL (centre de formation) et l'AGEFOS PME (financeur), adapté le contenu initial de cette formation pour tenir compte de la transférabilité de compétences acquises à Médialys comme la relation commerciale ou la gestion de conflit et des besoins particuliers des agents.

Un groupe de 10 personnes a été constitué après recrutement interne (information collective, tests, entretien individuel). Après 210 heures de formation, 7 agents ont été admis dont 2 partiellement. À ce jour, 6 agents ont effectué un stage de 3 semaines dans une moyenne surface de proxi-

mité, leur permettant d'acquérir une première expérience professionnelle ou d'actualiser une expérience plus ancienne. Selon les résultats de mise à l'emploi obtenus à l'issue de ces périodes d'immersion une nouvelle session pourra être mise en place en septembre 2017.

La pratique théâtrale intégrée à la formation initiale de Médialys

La période estivale, moins chargée en terme d'activité opérationnelle, est traditionnellement dédiée à de nouvelles expérimentations et des échanges dans un cadre différent avec les agents. Durant l'été 2016, une compagnie de théâtre a été sollicitée, convaincus que cette pratique artistique pouvait contribuer à l'amélioration des missions via la maîtrise de l'espace, de la prise de parole, de la communication non verbale et une meilleure confiance en soi. *Et Compagnie*, troupe spécialisée d'improvisation, a répondu à notre cahier des charges en coachant 110 agents sur un effectif de 180 dans des ateliers hors les murs.

Les retours des agents, recueillis par questionnaire, ont été particulièrement positifs : plus de 80% des agents ont estimés ces ateliers bénéfiques en termes de confiance en soi, de prise de parole, de rapport avec les clients ou encore de définition de sa place dans un groupe.

Questionnaire d'évaluation de l'activité théâtre 46 personnes sondées

DIRIEZ-VOUS QUE L'ATELIER VOUS A PERMIS DE TRAVAILLER SUR...	OUI, BEAUCOUP	OUI, UN PEU	NON, PAS TROP	NON, PAS DU TOUT	NE SE PRONONCE PAS
La confiance en vous	50%	28%	13%	7%	2%
La prise de parole	46%	39%	7%	4%	4%
La place du groupe, le rapport avec vos collègues	50%	28%	7%	11%	4%
Le rapport avec les clients	43%	35%	13%	4%	4%



Pour prolonger cette expérimentation, l'outil théâtre a été intégré depuis février 2017 dans notre journée « restitution » qui fait le point, à la fin du 1^{er} mois de contrat, sur les difficultés qu'ont pu rencontrer les agents, sur les compétences qu'ils doivent acquérir et le sens qu'ils mettent au travail de terrain. L'intervention théâtrale porte principalement sur la communication non verbale avec un travail approfondi sur les différents statuts que les interlocuteurs d'un échange peuvent adopter.

C'est un medium particulièrement pertinent pour aborder les questions de relations commerciales et de médiation.

Les chefs d'équipe et les tuteurs de Médialys, petit à petit formés à cette démarche, seront amenés à former à leur tour les agents et à faire vivre cette démarche particulièrement porteuse.

Une plus forte réactivité pour les immersions en entreprise

L'immersion en entreprise permet aux agents Médialys de se confronter à un secteur d'activité et à la réalité professionnelle d'un métier au sein d'une entreprise partenaire. Cette démarche, favorisée dans le cadre des contrats aidés, a toujours été beaucoup utilisée par Médialys afin de confirmer un projet professionnel, de faire découvrir un métier ou d'initier une démarche de recrutement.

C'est l'occasion pour les agents de vérifier leurs compétences et l'adéquation entre leur profil (notamment en terme de formation) avec les exigences du marché du travail.

Médialys a négocié avec Pôle Emploi et les Missions Locales de devenir prescripteur de ce dispositif, gagnant ainsi en cohérence et en réactivité. C'est ainsi qu'en 9 mois, 16 immersions ont été mises en place : 5 agents ont pu accéder à l'emploi au terme de ce stage, et 11 agents ont pu valider leur projet professionnel et confirmer la nécessité de formations spécifiques.

Un partenariat renforcé avec l'Association Lyonnaise pour la Tranquillité et la Médiation - ALTM

De par leur activité commune autour de la médiation, Médialys et ALTM sont partenaires depuis plusieurs années. Ce partenariat a d'ores et déjà permis à des agents Médialys ayant découvert la médiation, d'éprouver leurs compétences avec ALTM et à ces derniers de recruter des salariés Médialys déjà opérationnels.

La nouvelle convention annuelle signée en février 2017 vise à approfondir et formaliser ce partenariat en mutualisant nos savoir-faire et en optimisant les opportunités de recrutement et d'emploi.

Cette convention s'appuie sur 4 axes :

- Une meilleure connaissance réciproque de nos structures et activités via l'immersion des salariés permanents des deux structures.
- La simplification des périodes d'immersion
- La mise en place de recrutements concertés sur les postes de médiateurs d'ALTM
- La possibilité d'un suivi social des médiateurs d'ALTM en contrat aidé par un des chargés d'insertion professionnelle de Médialys

Opérationnel

Une équipe opérationnelle très largement renouvelée

Cette année a été marquée par un renouvellement important de l'équipe d'encadrement terrain. Pas moins de 7 nouvelles personnes ont intégré Médialys au sein du pôle opérationnel. Ces recrutements ont permis de renouveler les pratiques et enrichir les savoirs faire de l'ensemble de l'équipe.

Ce renouvellement s'est fait en parallèle de la mise en place d'une nouvelle « feuille de route » pour les chefs d'équipes, visant à optimiser leurs interventions terrain et à favoriser le suivi et l'accompagnement des agents, tant sur les aspects techniques – connaissance réseau et billettique, techniques de médiation –, que sur les aspects comportementaux. Par ailleurs, chaque chef d'équipe indique au quotidien les missions suivies. L'objectif fixé à chaque chef d'équipe est de suivre au quotidien 5 missions différentes, sur 3 lieux différents et d'effectuer le suivi de 3 agents par jour.

Une nouvelle fonction opérationnelle : le Référent Mission

La qualité de l'action opérationnelle passe par un encadrement de proximité efficace : présent, bienveillant et aidant, attentif et cadrant, bref, formateur. Cet encadrement de proximité est avant tout assuré par les chefs d'équipe. Nous avons toutefois souhaité leur adjoindre des Référents Missions qui, comme leur nom l'indique, sont garants de la qualité de service rendue sur la mission sur laquelle ces derniers sont positionnés.

Agents à 35 heures hebdomadaires, les référents missions réalisent les missions avec leurs collègues, sont garants du bon positionnement de l'équipe, apportent leur connaissance pointue du réseau et de la billettique, participent à la formation des nouveaux agents.

Une démarche participative pour construire un nouvel outil d'évaluation

La dynamique de démarche participative entamée en 2014 par la mise en place de 3 cycles de rencontres agents-permanents, a fait émerger la nécessité de construire un outil d'évaluation qui soit partagé par les agents et l'encadrement, tout au long du parcours à Médialys. Toujours sur le principe d'un échange d'égal à égal entre agents et permanents, le but de ce nouveau cycle est donc bien de co-construire ce nouvel outil.

L'outil d'évaluation devra permettre :

- **De savoir ce qui est attendu en termes de connaissances techniques, de savoir être**
- **De s'auto évaluer pour l'agent**
- **D'identifier les points à travailler, fixer des objectifs en commun avec l'encadrement**
- **De marquer les évolutions entre le début et la fin du parcours**

Ce nouveau cycle entamé en mars 2017, réunit quatre agents, un référent mission, un chef d'équipe, une tutrice et une chargée d'insertion professionnelle. Les idées ont été si foisonnantes que les participants ont demandé d'allonger la durée des séances de rencontres : 2 heures ont été ajoutées à chaque séance pour avoir le temps de faire convenablement le tour des questions abordées.

Les principaux items et leur mode d'évaluation qui ont émergé de ces rencontres seront formalisés dans une grille accessible à tous pour une évaluation partagée et constructive des compétences et des parcours. Tous les participants s'accordent d'ores et déjà à dire que ces temps d'échanges sont enrichissants et, au-delà de l'objectif initial, reconnaissent que le chemin parcouru ensemble fait grandir l'équipe.

Vie de la structure



Bilan Financier

CHARGES DE FONCTIONNEMENT		PRODUITS DE FONCTIONNEMENT	
Achats	55 040	Ventes	102 531
Services extérieurs	111 228	Métropole de Lyon	1 520 571
Autres services extérieurs	179 676	Subvention générale RSA socle	610 000
Personnel en insertion	3 038 339	Aide au poste CUI CAE RSA	710 571
Salaires et traitement	2 515 556	FSE Métropole	200 000
Charges sociales	469 296	État	1 316 476
Impôts et taxes	53 487	Aide au poste CUI CAE	1 316 476
Personnel permanent	1 090 179	Sytral	1 020 000
Salaires et traitement	723 447	Kéolis Lyon	528 000
Charges sociales	309 433	Transdev	67 840
Impôts et taxes	57 299	Autres produits	69 893
Dotation aux amortissements et provisions	23 835		
Charges exceptionnelles et financières	844		
Excédent	142 533		
TOTAL	4 641 675	TOTAL	4 641 675
Mise à disposition gratuite de locaux	164 832	Prestations en nature	164 832
	4 806 507		4 806 507

Le Conseil d'Administration et son bureau au 31 décembre 2016

	NOM	PRÉNOM	FONCTION	REPRÉSENTANT
Bureau	VULLIEN	Michèle	Présidente	SYTRAL
	PASSI	Martial	Vice-président	METROPOLE
	JEANDIN	Yves	Vice-président	METROPOLE
	LAMY	Fabrice	Trésorier	2ème collège
	RIBOT	Adelaïde	Secrétaire	2ème collège
Administrateurs	JACQUESSON	Pascal	Administrateur	KEOLIS
	JANNOT	Brigitte	Administratrice	METROPOLE
	QUINIOU	Christophe	Administrateur	METROPOLE
	DI FOLCO	Catherine	Administratrice	SYTRAL
	GEOFFROY	Hélène	Administratrice	2ème collège
	YADEL GALLOUL	Malika	Administratrice	2ème collège
	CAUWET	Martine	Administratrice	2ème collège
	PERRONE	Sylvain	Administrateur	2ème collège
Invité permanent	BADIOU	Laurent	Membre invité	DIRECCTE UT69

L'organigramme au 31 mai 2017







5, rue Sala
69002 Lyon
04 37 64 26 90

medialys.asso.fr