

20

17



20

18

Médialys



RAPPORT D'ACTIVITÉ.

medialys.asso.fr

Sommaire

L'activité 2017	4
Les effectifs	7
Les agents	11
Le devenir des agents	17
Les nouveautés 2017-2018	20
Vie de la structure	28

Édito

Association de service, Médialys apporte une contribution au service public des transports en commun de l'agglomération lyonnaise en humanisant le réseau et en favorisant la médiation. Association d'insertion, la vocation principale de Médialys est bien la réinsertion socioprofessionnelle de ses agents via un parcours individualisé fondé sur la qualification, la maîtrise des codes du travail pour un accès à l'emploi durable.

N'étant pas une Structure d'Insertion par l'Activité Economique même si elle en a le même objet, l'association Médialys est dépendante des politiques de l'emploi et en particulier des contrats aidés.

La nouvelle politique publique initiée dès le mois d'août 2017 nous a conduits à réinterroger le modèle

économique de notre structure. Les recrutements ont été recentrés sur les seuls bénéficiaires du RSA et les effectifs ont été restreints.

Persuadés de la pertinence du travail effectué, les principaux partenaires de Médialys, la Métropole de Lyon, le Sytral, Keolis et l'État, ont jugé primordial que l'activité se poursuive sur l'année 2018.

Cette année apparaît ainsi comme une année charnière qui doit permettre de repenser l'équilibre économique mais aussi les modes d'intervention et l'accompagnement des nouveaux profils des salariés en insertion.

Hélène Geoffroy
Présidente

L'activité 2017 de Médialys

TCL

La double priorité de l'activité reste la gestion de flux d'une part et l'accueil information d'autre part, missions qui représentent 85 % de notre activité.

L'accueil information est une mission de plus en plus fréquente, notamment en agence commerciale pour une première orientation des clients.

Par ailleurs, ces activités ne témoignent que partiellement des informations fournies par les AMIS quelles que soient les missions qu'ils effectuent. Un comptage quotidien permet de pointer environ 1 000 renseignements de clients et 250 rappels à la règle.

Moyenne mensuelle d'agents	Nb d'agents	%
TCL	199,5	95,2 %
Cars du Rhône	6	2,9 %
Optiguide	4	1,9 %
TOTAL	209,5	100 %



	Heures 2017	2017	2016	2015
Gestion de flux	69 000	42,0 %	42,5 %	40,9 %
Gestion de flux stations métro & tram chargées	45 000	27,2 %	27,9 %	28,9 %
Accompagnement MPA sur arrêts bus chargés	2 000	1,5 %	1,6 %	2,1 %
Gestion de flux en agences commerciales	16 000	10,0 %	8,2 %	8,2 %
Renfort événementiel	6 000	3,4 %	4,8 %	1,7 %
Information	72 000	43,7 %	42,5 %	38,0 %
Renseignements en situation perturbée	21 000	12,9 %	12,4 %	10,8 %
Présence en stations métro et sites fréquentés	34 000	20,9 %	21,9 %	19,0 %
Info en agences commerciales	16 000	10,0 %	8,2 %	8,2 %
Médiation - prévention	24 000	14,3 %	15,0 %	21,1 %
Incitation à valider en entrée de station métro	5 000	3,2 %	3,4 %	5,3 %
Présence et respect des règles en rame de métro	4 000	2,5 %	2,9 %	5,7 %
Accompagnement JD et lignes scolaires	9 000	5,4 %	3,9 %	3,8 %
Présence sur parcs relais	5 000	3,2 %	4,8 %	6,3 %
TOTAL	165 000	100 %	100 %	100 %

Optiguide

La politique du Sytral et de Keolis Pour la Mobilité Réduite a conduit à augmenter les réponses aux souhaits de déplacement des personnes à mobilité réduite depuis le milieu de l'année 2016. Le service Optiguide a été proposé de façon beaucoup plus systématique aux clients Optibus en 2017 avec

4 838 courses effectuées (+12% / 2016 ; +63% / 2015). 201 clients ont pu bénéficier de ce service, sachant que 30 clients représentent 70% de l'activité. 104 AMIS ont été formés et ont pu accompagner des clients sur l'année 2017.

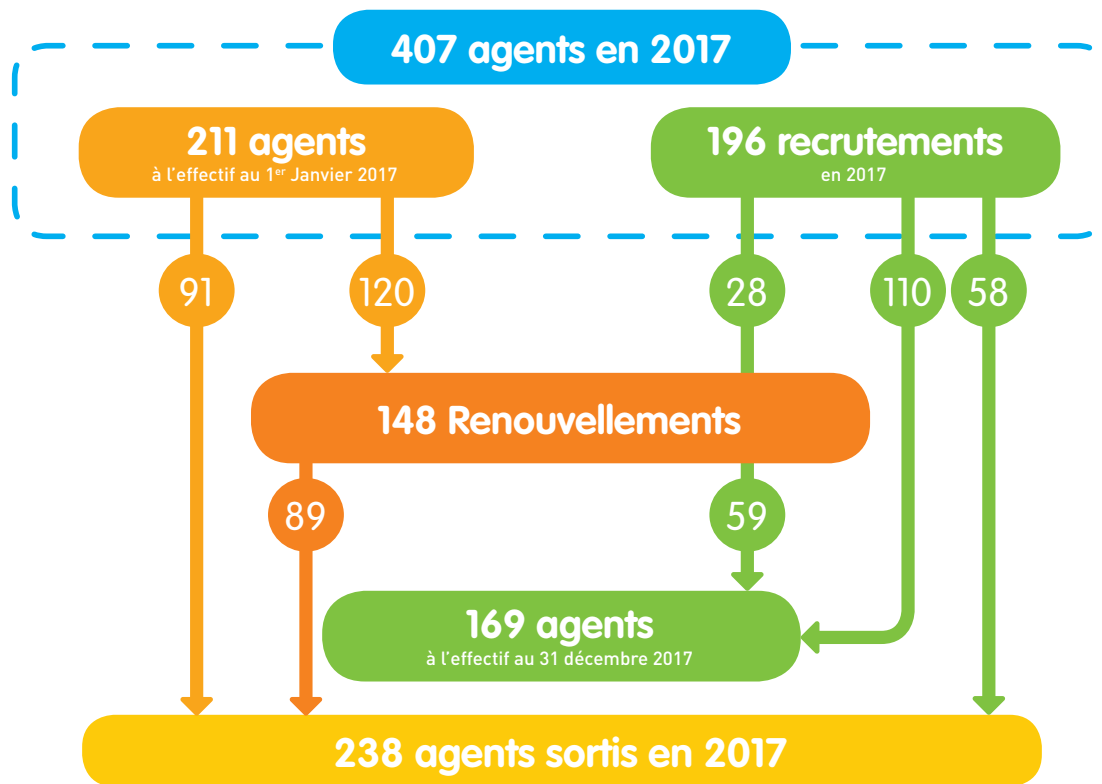
	2017	2015	Évolution
Nombre de courses	4 838	2 959	+ 63 %
Temps moyen par course avec le client	40 minutes	35 minutes	+ 14,3 %

Cars du Rhône

Médialys propose une réponse en terme de médiation, ciblée sur les lignes et les horaires pour lesquels la présence des médiateurs est la plus importante (sorties de collège ou de lycée par exemple). Au-delà de la médiation, les agents Médialys prennent en charge les voyageurs en leur assurant un service polyvalent (renseignement, aide à la montée, gestion

des bagages en soute...). Ce service est déployé sur l'ensemble de l'année en distinguant les périodes scolaires. 5 600 heures de présence ont permis d'assurer, sur les lignes concernées des cars du Rhône, un service de qualité contribuant à la quiétude des transports en commun.

Les effectifs de Médialys



+ 400 agents

accueillis en 2017
dont 200 recrutés
au cours de l'année

209 agents

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

12 mois

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

Cette moyenne mensuelle masque cependant les écarts importants d'agents à l'effectif entre le début de l'année (230 agents en moyenne) et la fin de l'année (183 agents en moyenne). En effet, Médialys a été très largement impacté par les changements d'orientation de la politique de l'emploi en matière de

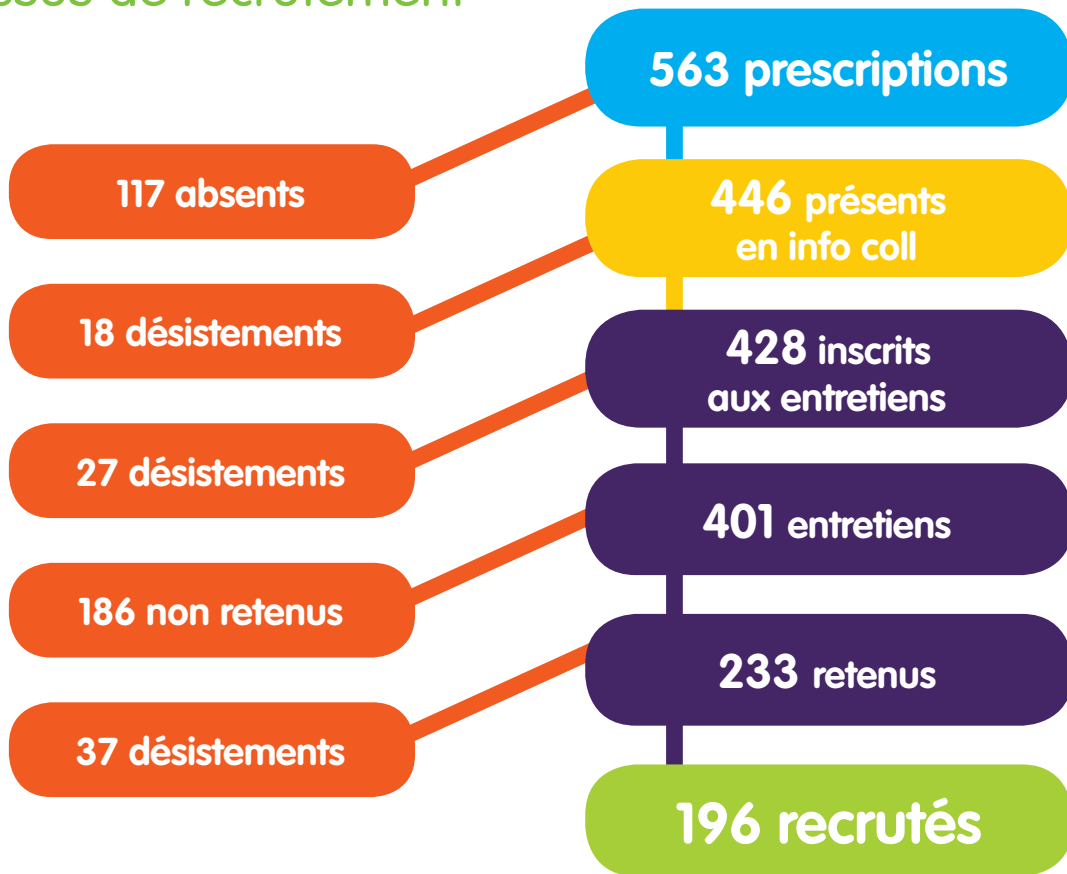
Contrat Unique d'Insertion. À partir du mois d'août 2017, le recrutement ou le renouvellement d'agents sur des conventions Pôle Emploi et Mission Locale n'était plus possible. Seuls les agents bénéficiaires du RSA socle à leur entrée à Médialys ont pu être renouvelés ou recrutés.

Mois	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Nb d'agents	233	229	226	231	227	222	218	198	183	185	179	184

La durée moyenne de parcours au sein de Médialys, hors fin de période d'essai reste de 12 mois.

	Nb de mois de présence	%
0 à 8 mois	111	47%
9 à 14 mois	79	33%
15 mois et plus	48	20%
TOTAL	238	100%

Processus de recrutement



Médialys a inscrit 563 personnes différentes sur ses informations collectives hebdomadaires. Sur ces 563 personnes, 446 se sont présentées à l'information collective (79%).

Le recrutement s'appuie ensuite sur des entretiens en face à face. De façon générale, 58 % des demandeurs d'emploi ayant passé l'entretien de recrutement ont été retenus. Les 37 désistements finaux tiennent principalement à des problèmes d'éligibilité des candidats.

Les femmes représentent 27 % des prescriptions sur l'information collective et 30 % des recrutements ; 73 % et 70 % pour les hommes.

Les jeunes de Missions Locales représentent 6 % des prescriptions, Pôle Emploi 40 % et les structures d'accompagnement des bénéficiaires du RSA 54 %.

Les publics prescrits par les Missions Locales sont 73 % à se déplacer sur l'information collective alors que les bénéficiaires du RSA sont 81 % et les demandeurs d'emploi suivis par Pôle Emploi 87 % à venir.

30 % des jeunes de Missions Locales prescrits sont recrutés, pour 33 % des demandeurs d'emploi et 34 % des bénéficiaires du RSA.

Le recrutement opéré par Médialys a été impacté par les mesures relatives aux CUI CAE. Afin de maintenir notre effectif, le nombre de personnes embauchées par rapport aux prescriptions est passé de 28 % sur les 8 premiers mois de l'année à 42 % sur les quatre derniers mois de l'année. Ces embauches plus systématiques pèsent aujourd'hui sur la nature du public dorénavant accueilli, à savoir des personnes maîtrisant moins bien le français à l'oral comme à l'écrit et cumulant beaucoup plus de difficultés sociales (santé, logement, dettes, etc.).



Les agents de Médialys

Une féminisation des effectifs

Les effectifs de Médialys se féminisent de façon constante sur les dernières années. La féminisation observée depuis 5 ans tient moins à une évolution

des prescriptions qu'au fait que les femmes répondent davantage aux critères lors des entretiens de recrutement que les hommes.

Sexe	2017		2016	2015	2014	2013
	Nb	%	%	%	%	%
Homme	130	68,1%	69,8%	71%	75%	80%
Femme	277	31,9%	30,2%	29%	25%	20%
TOTAL	407	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif	407		453	407	408	411

Un âge moyen stable

La politique de recrutement des seuls bénéficiaires du RSA à partir du mois de septembre 2017 a pesé sur le recrutement des moins de 25 ans, conduisant à une baisse significative des jeunes dans l'effectif.



Agents présents en...	2017		2016	2015	2014	2013
	Nb	%	%	%	%	%
Âge						
18 - 25 ans	46	11,3%	20%	15%	14%	16%
26 - 35 ans	157	38,6%	37%	42%	39%	37%
36 - 45 ans	108	26,5%	20%	20%	24%	21%
46 - 55 ans	68	16,7%	18%	16%	18%	18%
56 ans et plus	28	6,9%	5%	7%	6%	8%
TOTAL	407	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif	407		453	407	408	411

Près de 40 nationalités différentes...

Nationalité	Nb	%
France	245	60,2%
Algérie	46	11,3%
Congo	22	5,4%
Tunisie	15	3,7%
Centrafrique	10	2,5%
Cameroun	6	1,5%
Maroc	6	1,5%
Rwanda	6	1,5%
Burundi	5	1,2%
Angola	3	0,7%
Cote d'Ivoire	3	0,7%
Guinée	3	0,7%
Italie	3	0,7%
Syrie	3	0,7%
Autres	31	7,6%



Une géographie de recrutement qui évolue

Ville	2017	2016
Lyon	43 %	42 %
Villeurbanne	12 %	13 %
Saint-Fons	12 %	2 %
Vaulx-en-Velin	9 %	9 %
Meysieu	5 %	0 %
Saint-Priest	3 %	2 %
Vénissieux	1 %	9 %
Bron	1 %	5 %
Rillieux-la-Pape	1 %	2 %
Oullins	0 %	2 %
Autres	11 %	14 %



Sur l'année 2017, les villes de Saint-Fons et Meysieu ont gagné 15% alors que dans le même temps Vénissieux, Bron et Rillieux perdaient 13%.

Un maintien des personnes en Quartier Politique de la Ville et Quartier en Veille Active

Rappelons que la géographie prioritaire de la politique de la ville a été fortement modifiée entre 2014 et 2015. Sur l'année 2017, près de 50% des agents résident dans un quartier prioritaire ou un

ancien quartier prioritaire (QVA). La variation de cette donnée est assez étroitement corrélée au nombre de jeunes de moins de 25 accueillis, ces derniers résidant majoritairement en QPV.

Lieu de résidence	2017		2016	2015	2014	2013
	Nb	%	%	%	%	%
Quartier Politique de la Ville	142	35 %	36 %	34 %	48 %	48 %
Quartier en veille active	46	11 %	15 %	66 %		
Hors QPV-QVA	217	54 %	49 %			52 %
TOTAL	407	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Effectif	407		453	407	408	411

Un effort conséquent en matière d'insertion

Près de 15 % 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 Keolis ou par Médialys, les formations qualifiantes telles que le CQP APS ou encore le titre pro employé de commerce. Sont également compris dans ces temps d'insertion les immersions en entreprises et 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.

Les absences maladies sont limitées mais contrebalancées par de nombreuses absences injustifiées qui sont, pour la plupart, des absences préludes à une fin de contrat.

	2017	2016
Jours terrain	75 %	77 %
Absence Maladie	4,6 %	4 %
Absence injustifiée	5,6 %	5 %
Formation / insertion	14,8 %	14 %
TOTAL	100 %	100 %

Le devenir des agents Médialys

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

35 % des agents Médialys ont **bénéficié d'une sortie positive** sur l'année 2017

Sorties	2017	%	2016	2015
Sorties positives	66	35 %	51 %	36 %
CDI, CDD + 6mois	29	15 %	21 %	14 %
CDD, intérim, formation nq	7	4 %	6 %	6 %
Formation	30	16 %	24 %	16 %
Fin de contrat suite arrêt CUI CAE	20	11 %		
Chômage, inactif	103	54 %	49 %	64 %
Total général	189	100 %	100 %	100 %
Retrait des sorties constatées	49	20 %	20 %	23 %
TOTAL SORTIES	238			

Fin de période d'essai	11
À l'initiative de l'employeur	8
À l'initiative du salarié	3
Licenciement	34
Pour absence	27
Pour inaptitude	3
Pour dysfonctionnement	4
Démission	4
TOTAL	49

Le nombre moins important de sorties positives est entre autres expliqué par l'impossibilité de renouvellement des contrats CUI CAE à partir du mois d'août 2017. **11 %** des agents sortis en 2017 n'ont pu finaliser leur parcours.

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 quartiers prioritaires ou encore des agents âgés de 26 à 35 ans.

Chances statistiques de sorties				
Moins de chances		Critères		Plus de chances
Femmes	21 %	Sexe	40 %	Hommes
Femmes	21 %	Avec enfants à charge	40 %	Hommes
Femmes	21 %	Sans enfants à charge	40 %	Hommes
36 à 55 ans	24 %	Âge	46 %	26 à 35 ans
25 ans et -	29 %		38 %	55 ans et +
RÉSIDENT EN QPV	30 %	QPV - QVA	39 %	Non résident QPV
MISSION LOCALE	19 %	Statut administratif	39 %	RSA
			30 %	Pôle Emploi

Des solutions emplois ou formations très variées

Une majorité des sorties positives relève de la sécurité. Vient ensuite le secteur du commerce et de la vente et le secteur des services. Les secteurs des transports, de l'industrie complètent les sorties positives des agents Médialys.

Secteur	Nb de personnes	%
Sécurité	33	50 %
Vente Commerce	13	20 %
Services	8	12 %
Industrie / BTP	6	9 %
Transport Logistique	6	9 %
TOTAL	66	100 %



Les nouveautés 2017 – 2018

Une modification importante des recrutements à partir du mois d'août 2017

Les Contrats Unique d'Insertion Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ont été très largement impactés par la nouvelle politique gouvernementale en matière d'emplois aidés. Ces contrats deviennent, début 2018, des contrats Parcours Emploi Compétence (PEC).

Le nombre de PEC sur 2018 a été réduit par rapport au nombre de CUI CAE sur les années antérieures. Surtout, la participation au financement des contrats aidés a été très largement modifiée, l'aide aux contrats pour les bénéficiaires du RSA passant de 90% à 60% du brut et celle pour les demandeurs d'emploi et autres catégories de 70% à 40% du brut en moyenne. L'accompagnement proposé est similaire avec la nécessité d'un référent pour chaque personne en contrat aidé, un appui dans le

travail et un suivi pour l'accès à l'emploi à l'issue du contrat.

Ces modifications ont impacté Médialys depuis le mois d'août 2017 avec l'impossibilité de recruter d'autres candidats que ceux bénéficiaires du RSA socle. Depuis mars 2018, il n'y a donc plus que des agents qui étaient, lors de leur embauche, bénéficiaires du RSA socle. Cette caractéristique joue sur nos partenaires, notamment Pôle Emploi et les Missions Locales. Elle joue surtout sur les publics aujourd'hui accueillis au sein de Médialys. En effet, les problématiques sociales (logement, dettes, santé...) sont aujourd'hui beaucoup plus présentes au sein de l'effectif, rendant le travail d'accompagnement d'autant plus nécessaire et important.

Communication

Des journées découverte de Médialys pour les prescripteurs

Médialys travaille avec

125 structures

prescriptrices différentes
sur l'agglomération lyonnaise



Ces structures sont les différents Pôle Emploi de l'agglomération ainsi que les Missions Locales du territoire, mais aussi toutes les structures intervenant dans l'accompagnement et le suivi des bénéficiaires du RSA.

Le travail en partenariat avec ces structures est primordial pour qu'elles puissent nous adresser les candidats qui souhaiteraient bénéficier d'un travail et d'un accompagnement au sein de Médialys. Ce partenariat est central pour que l'accompagnement initié par les différentes structures puisse être repris et complété par nos Chargées d'insertion professionnelle.

À cette fin, nous organisons des visites régulières de découverte et d'approfondissement du travail et de l'accompagnement proposés au sein de Médialys.

Accompagnement des publics

Poursuite de la 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, inscrit au 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 des compétences acquises à Medialys, comme la relation commerciale ou la gestion de conflit, et des besoins particuliers des agents.

Deux groupes de 10 personnes ont été constitués après recrutement interne (information, tests, entretien individuel) pour une formation de 210 heures.

Session 1

6 validations, 4 validations partielles et 1 abandon



Session 2

8 validations, 1 validation partielle et 1 abandon

Une nouvelle formation de gardien d'immeuble

Le métier de gardien d'immeuble est un métier en pleine mutation.

Les bailleurs sociaux font état de besoins importants de gardiens d'immeubles du fait du vieillissement des agents en place et de la nécessité d'une meilleure qualification pour répondre aux exigences du métier. Médialys s'est associé à deux structures d'insertion par l'activité économique pour la mise en œuvre de cette action de formation : la Régie de Quartier Eureka et Buers Services qui mettent régulièrement

à disposition des gardiens pour des bailleurs. Ce partenariat s'est également appuyé sur Ofélia (organisme de formation intervenant sur ce secteur depuis plusieurs années) et l'OPCA AGEFOS PME.

Ce groupe de formation est constitué de 5 personnes dont 1 agent Médialys.

Les agents Médialys ayant souhaité poursuivre cette formation ont été peu nombreux. Le candidat retenu peut s'appuyer sur ses compétences en médiation et relation commerciale indispensables aujourd'hui sur ce type de métier.

Les évolutions du CQP Agent de Prévention et de Sécurité

Médialys propose depuis de nombreuses années à ses salariés un accès au métier d'agent de sécurité par le biais de la qualification (CQP APS – Certificat de Qualification Professionnelle Agent de Prévention et de Sécurité).

Deux arrêtés du 27 juin 2017 modifient considérablement la formation des agents de sécurité :

- le programme de formation passe de 140 à 175 heures en présentiel. 35h00 de formation ont notamment été ajoutées sur le risque terroriste,

- une obligation de remise à niveau des connaissances tous les 3 ans en présentiel est instituée pour obtenir le renouvellement de la carte professionnelle,
- le passage de l'examen se fait dorénavant via des tablettes tactiles,
- les candidats disposent d'un temps plus court pour l'évaluation de chaque module de formation.

Ces changements se traduisent par un niveau d'exigence pour réussir cette formation beaucoup plus élevé. En conséquence, nous avons adapté les contenus de formation aux capacités et besoins de nos salariés en ajoutant plusieurs journées de pratique professionnelle. Nous maintenons également nos sessions de formation « compétences clés » de remise à niveau qui doivent permettre à des agents de se confronter à la qualification. Cependant, nous avons également dû revoir nos critères de sélection. Certains salariés d'un niveau assez faible de maîtrise des savoirs de base ne pourront désormais plus y accéder.

Le taux de réussite de 100% habituellement obtenu est passé, suite à ses nouvelles modalités de formation et d'examen, à 50% au premier passage et à 65% après rattrapage. Ces résultats interrogent dorénavant l'orientation vers la sécurité privée de

nos agents qui constituait pourtant une possibilité d'insertion durable. La maîtrise des savoir-être de base acquise par nos agents au sein de Médialys, et si recherchée par les entreprises, ne semble aujourd'hui plus suffisante.

Un public accueilli et un accompagnement qui évoluent

Le public accueilli au sein de Médialys est en train de changer. Les agents, recrutés uniquement au sein des bénéficiaires du RSA, cumulent aujourd'hui des difficultés personnelles et des freins périphériques de plus en plus importants, divers et prégnants.

Les chargées d'insertion de Médialys et plus largement l'ensemble des accompagnants de terrain ont historiquement l'habitude d'intervenir sur la partie professionnelle de l'accompagnement. Pour l'accompagnement des agents sur leurs problématiques sociales, Médialys s'appuyait de façon systématique sur un ensemble de partenaires spécialisés.

Une adaptation de l'accompagnement est aujourd'hui devenue nécessaire. Par exemple, le logement apparaît à ce jour comme une problématique centrale. Les salariés accueillis sont dans un état

d'urgence absolu (hébergement par un tiers qui prend fin, sans domicile fixe, expulsions en cours). Des solutions transitoires (accès à des résidences sociales) ou plus pérennes sont donc proposées, via le 1% logement.

Ces difficultés rendent les agents moins rapidement disponibles pour une recherche d'emploi, impactant nécessairement leur parcours et leurs chances de sortie positive à l'issue de leur contrat au sein de Médialys.

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, ce nouveau cycle a permis de co-construire un nouvel outil d'évaluation permettant aussi bien une auto-évaluation par les agents qu'une évaluation, sur les mêmes critères, par les permanents, du travail et de la posture adoptée.

Compétence transversale : **respect du cadre et du collectif de travail**

- | | |
|----------|---|
| 1 | Respecter les fondamentaux du travail en entreprise
Être ponctuel. Être assidu. Respecter le règlement. Porter l'ensemble de la tenue professionnelle (propre et réglementaire). |
| 2 | Adopter une posture et une distance adaptée
Faire attention à son attitude lors des PDS / FDS, en formation, en rendez-vous, administratif. |
| 3 | Rapport à l'encadrement
Écouter quand les chefs d'équipe parlent. Oser s'exprimer en cas de souci. Accepter les missions et les décisions de la hiérarchie. |
| 4 | Rapport aux collègues - Esprit d'équipe
Être capable de travailler avec tous les agents. Écouter les collègues. Adopter la bonne distance. Partir, travailler et revenir avec son binôme. Intervenir si son binôme est en difficulté. Soutenir les nouveaux agents. |

Compétence transversale : **attitude et posture sur le terrain**

- | | |
|----------|--|
| 5 | Avoir un comportement professionnel
Avoir une posture adaptée pendant les missions et entre les missions. Respecter les horaires de missions (relèves, priorités). Connaître les limites d'intervention. Savoir alerter : quand, qui, comment. |
| 6 | Adopter une attitude commerciale
Sourire, être ouvert et disponible. Aller systématiquement vers le client. Entrer en contact avec le client par une communication adaptée (présentation, vocabulaire, politesse). |
| 7 | Prendre la parole
Prendre la parole régulièrement. Adapter le ton de sa voix. Adapter son statut. |
| 8 | Savoir réagir en cas de situation perturbée
Analyser la situation. S'adapter à la situation rapidement. Gérer le stress. S'organiser avec son(ses) collègue(s). Utiliser l'outil adapté, rechercher l'information. Communiquer avec les chefs d'équipe. Rendre compte en temps réel et/ou en fin de service. |

Compétence opérationnelle : **mettre en œuvre les missions**

9	Comprendre les consignes Demander des explications sur les consignes. Être capable de reformuler et de transmettre une consigne. Comprendre l'objectif de la mission.
10	Connaitre le réseau. Connaître la billettique Principaux tarifs, lieux où se renseigner. Terminus tram et métro, stations modes lourds.
11	Savoir utiliser les outils Plan, guide du réseau, guide de substitution, guide tarifaire.
12	Savoir conduire une médiation Se présenter, avoir la posture adaptée, donner les arguments, décrocher, rester maître de soi.
13	Être autonome sur certaines missions Connaître les missions spécifiques telles qu'Optiguide, Transdev, JD. Pouvoir répondre aux différentes circonstances sans problème majeur. Savoir transmettre les consignes et débriefier.
Démarches d'insertion	
14	Être impliqué dans les démarches proposées Être ponctuel et assidu aux RV CIP; Prévenir et justifier en cas d'absence, rattraper l'atelier, reporter le rdv ; Participer à l'échange avec les CIP ou aux ateliers ; Avoir ses outils pendant les ateliers (pochette RE, stylo, ...) ; Être attentif et concentré ; prendre en compte les conseils.
15	Être proactif dans sa recherche, Être impliqué dans ses démarches ; renseigner le tableau de réalisation des étapes. Être disponible y compris hors de mon temps de travail. Contacter la CIP en dehors des rdv mensuels ; Faire des propositions (analyser, donner son avis, rebondir, questionner...)
16	Faire le point sur ses compétences en regard de la réalité du marché du travail Identifier et évaluer les différentes étapes d'un parcours. Revenir sur la formation. Se remettre en question et adapter son projet à la réalité de l'emploi et de ses acquis. Découvrir d'autres métiers : infocoll, stages, recherches internet...). Recherches de secteur porteurs.
17	Trouver des solutions emploi et/ou formation Répondre aux offres d'emplois. Rechercher des offres sur internet. Faire des candidatures spontanées, se déplacer. Mobiliser un réseau personnel et professionnel.
18	Pouvoir justifier des démarches effectuées (travail, stage) Faire retour au CIP. Envoyer les docs de recherche d'emploi, communiquer par mail, téléphone. Comptabiliser le nombre de réponse à des offres. Fournir les pièces nécessaires pour les dossiers Pôle Emploi, CAF, logement...

Opérationnel

Un nouvel horaire de travail pour répondre aux périodes de vacances scolaires

Un nouvel horaire de travail a été testé avec les agents de Laurent Bonnevey.

À ce jour, la semaine de travail de 26 heures est répartie sur 5 journées de 5 h 12 avec trois services à 6 h 30, 10 h 30 et 14 h 30.

Le nouvel horaire propose, toujours dans le cadre d'une semaine à 26 heures, un travail sur 4 journées de 6 h 30 et deux services à 6 h 50 et 12 h 40.

L'intérêt de cette démarche est multiple.

Elle permet, en réduisant les temps de

recouvrement entre deux services, d'augmenter le nombre d'agents sur le terrain et par conséquent d'augmenter le nombre et la diversité des missions confiées aux agents.

Cette solution permet également de dégager un jour entier pour l'ensemble des démarches administratives et de recherche d'emploi des agents. Enfin, cette solution permet de réduire légèrement l'amplitude horaire de la présence, concentrant les effectifs sur les plages les plus nécessaires.

Les horaires des chefs d'équipe ont également été adaptés pour répondre à cette initiative.



Agents à 5 h 12

Horaire 1 : 6 h 30 - 11 h 42 **Horaire 2 :** 10 h 30 - 15 h 42 **Horaire 3 :** 14 h 33 - 19 h 45



Agents à 6 h 30 + 20' de pause

Horaire 1 : 6 h 50 - 13 h 40 **Horaire 2 :** 12 h 40 - 19 h 30

Vie de la structure

Bilan financier

CHARGES de FONCTIONNEMENT		PRODUITS de FONCTIONNEMENT	
Achats	42 667	Ventes	115 896
Services extérieurs	120 338	Subventions d'exploitation	4 524 592
Autres services extérieurs	217 750	Métropole de Lyon	
Personnel en insertion	3 121 398	Subvention générale RSA socle	550 000
Salaires et traitement	2 578 366	Aide au poste CUI CAE RSA	761 562
Charges sociales	495 300	FSE Métropole	250 000
Impôts et taxes	47 732		
Personnel permanent	1 051 583	État	
Salaires et traitement	696 793	Aide au poste CUI CAE	1 320 872
Charges sociales	292 023		
Impôts et taxes	62 767	Sytral	1 020 000
Dotation aux amortissements et provisions	118 162	Keolis Lyon	533 000
Charges exceptionnelles et financières	1 491	Transdev	70 000
		Projet européen	19 158
Excédent	10794	Autres produits	43 695
TOTAL	4 673 389	TOTAL	4 684 183
Mise à disposition gratuite de locaux	168 544	Prestations en nature	168 544

Le Conseil d'Administration et son bureau

au 31 décembre 2017

	Nom	Prénom	Fonction	Représentant
Bureau	GEOFFROY	Hélène	Présidente	2 ^e collègue
	JEANDIN	Yves	Vice-Président	MÉTROPOLE
	LAMY	Fabrice	Trésorier	2 ^e collègue
	RIBOT	Adelaïde	Secrétaire	2 ^e collègue
Administrateurs	JANNOT	Brigitte	Administratrice	MÉTROPOLE
	QUINIOU	Christophe	Administrateur	MÉTROPOLE
	DA PASSANO	Jean-Luc	Administrateur	MÉTROPOLE
	VULLIEN	Michèle	Administratrice	SYTRAL
	LE FAOU	Michel	Administrateur	SYTRAL
	JACQUESSON	Pascal	Administrateur	KEOLIS
	YADEL GALLOUL	Malika	Administratrice	2 ^e collègue
	CAUWET	Martine	Administratrice	2 ^e collègue
	PERRONNE	Sylvain	Administrateur	2 ^e collègue
Invité permanent	BADIOU	Laurent	Membre invité	DIRECCTE UT69

L'organigramme au 31 mars 2018

ÉQUIPE DE DIRECTION

LUC CHAMBOLLE

YSMA BELOUFI

PÔLE ADMINISTRATIF

Assistante RH
Stéphanie Thouvenin
Assistant administratif
Stéphane Carbonnier
Assistante administrative
Sarah Messaoudi
Chargée d'accueil
Martine Lauron

PAUL PINET

PÔLE OPÉRATIONNEL

Responsable Opérationnel
Magali Chauvet

Chefs d'Équipes
**Ahmed Bouslah, Marie
Charlemagne, Richard
Dimeck, Mélanie
Dufournaud, Abdel Ichou,
Jorge Rodriguez, Jamel
Laieb, Catherine Gross**

N'NADY MAKANGU

PÔLE ACCOMPAGNEMENT

Chargées d'insertion
Professionnelle
**Muriel Hardjani,
Maud Reynard,
Déborah Vignon**

Superviseurs et tuteurs
**Lamia Jelassi,
Catherine Boismal,
Emilie Lecluse,
Jimmy Justine**

Médialys



Rédaction : Médialys — Conception : © Cités Plume



5, rue Sala
69002 Lyon
04 37 64 26 90

medialys.asso.fr