

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

2019

2020

[medialys.asso.fr](http://medialys.asso.fr)

Médialys



# Sommaire

Chiffres clés 2019	3
Édito	4
Les agents	5
Accompagnement et sorties	9
L'activité 2019	14
Zooms sur quelques activités	17
Bilan financier	24
Vie de la structure	26

# Chiffres clés 2019

**301**

salariés en insertion  
sur l'année

**92 %**  
RSA

**153**

salariés en moyenne  
mensuelle

**140 000**

heures de travail

**22 000**

heures de formation

**35 %**

de sorties  
dynamiques

dont **24 %**  
de sorties emploi  
durable

**24** salariés permanents

24 ETP - 15 femmes / 9 hommes

**1 pôle Accompagnement**

3 CIP et 3 tuteurs formateurs

**1 pôle Opérationnel**

10 chefs d'équipe

**1 pôle Administratif**

4 assistants

## Édito

Ce rapport d'activité est écrit dans des circonstances très particulières alors que notre pays doit relever un quadruple défi : défi sanitaire, défi écologique, défi économique, défi démocratique. Face à ces défis, notre association évidemment confrontée à la pandémie de Covid 19 doit retrouver toute sa capacité de mobilisation auprès des publics les plus fragiles.

La totalité de l'activité a été arrêtée du 17 mars au 10 mai 2020 et les agents en insertion placés en chômage partiel. Un lien téléphonique a été maintenu avec eux sans toutefois pouvoir réellement poursuivre le travail d'accompagnement et d'accès à l'emploi. Il est encore impossible de mesurer l'impact qu'aura durablement la crise sanitaire sur l'ensemble des salariés, permanents comme en insertion.

Les conséquences économiques sont déjà perceptibles. L'impossibilité d'assurer les recrutements prévus sur ce deuxième trimestre et la perte sèche de chiffre d'affaire auront des répercussions sur le budget de Médialys en 2020.

Dans le même temps, après une période complexe consécutive à la modification des taux de prise en charge des contrats aidés, Médialys et ses partenaires ont pu trouver **une solution permettant de pérenniser l'activité et d'en assurer le développement.** Médialys a en effet accédé au statut de Structure d'Insertion par l'Activité Économique — **Atelier Chantier d'Insertion** — à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020.

Ce changement important doit permettre de retrouver un niveau d'effectif plus important — autour de 200 agents en insertion — tout en bénéficiant d'un soutien financier

structurel de l'État. Ce changement permet surtout de poursuivre, avec des effectifs plus conséquents de permanents, notre action d'insertion, d'améliorer encore nos process et notre accompagnement pour permettre aux agents en insertion de retrouver des perspectives professionnelles et parfois même personnelles que ce soit du point de vue de leur santé, du logement et bien sûr de leur qualification et de leur accès à l'emploi durable.

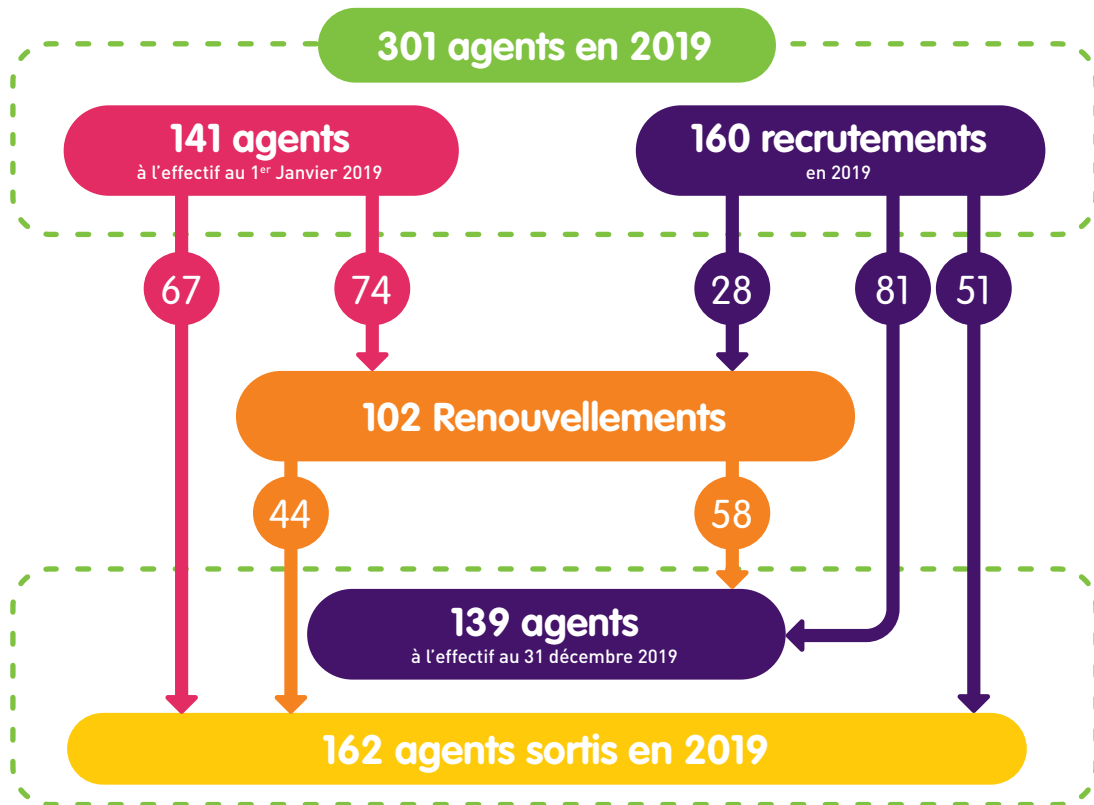
Nos partenaires, le Sytral, Keolis, la Métropole de Lyon et l'État doivent être ici remerciés pour leur soutien sans faille. Nous restons mobilisés afin de toujours œuvrer pour ce qui constitue le cœur de l'engagement de notre association : **favoriser une insertion sociale, citoyenne et professionnelle durable.**

Hélène Geoffroy  
Présidente

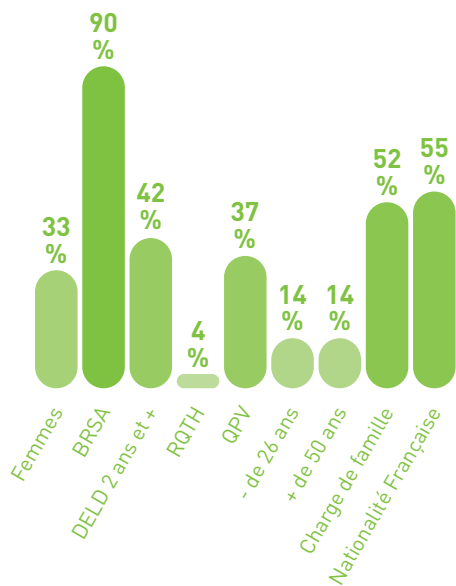
juin 2020

# Les agents en insertion

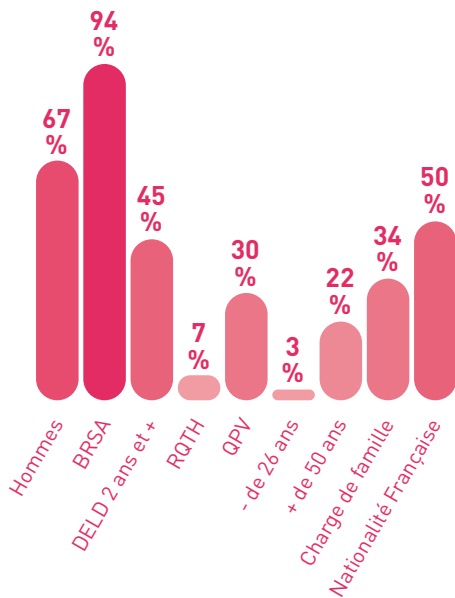
Les effectifs



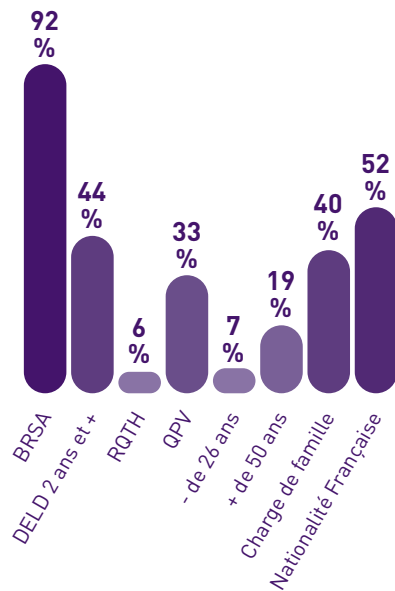
# Caracteristiques des agents en insertion



Femmes



Hommes



Total agents en insertion

# Un public plus éloigné de l'emploi

## Le recrutement

Les critères d'embauche ont été très largement revus, conduisant à accueillir un public beaucoup plus en difficulté.

L'année 2019 se caractérise par des difficultés de recrutement qui s'accroissent par rapport aux années antérieures. Ainsi, le nombre de personnes différentes prescrites sur nos informations collectives est passé de 563 en 2017 à 418 en 2019 soit une baisse de 25%, le nombre d'entretiens d'embauche de 420 à 310 (-26%). Les candidats passant l'entretien en 2017 avaient 55% de chances d'être embauchés, pour 31% en 2019. Pour le dire autrement, en maintenant les critères de sélection de 2017, nous n'aurions pu embaucher que 122 personnes en 2019 en place des 160 !

	2019	% / prescrits	Femmes	Hommes	2017	% / prescrits
Prescription	418		141	276	563	
<i>Absent Info Collective</i>	70		30	40	98	
Présent info collective	348	83%	111	236	465	83%
<i>Désistement suite Info Collective</i>	38		15	23	19	
<i>Absent entretien</i>	31		10	21	26	
Présent Entretiens	279	67%	86	193	420	75%
<i>Non recrutés</i>	80		27	53	187	
Recrutés	199	48%	59	140	233	41%
<i>Désistement suite recrutement</i>	39		9	30	47	
Contrat Démarré	160	38%	50	110	186	33%
<b>% de recrutés / présents à l'entretien</b>	<b>71%</b>		<b>69%</b>	<b>73%</b>		<b>55%</b>
<b>% de démarrés / présents à l'entretien</b>	<b>57%</b>		<b>58%</b>	<b>57%</b>		<b>47%</b>

## Comment expliquer ces difficultés de recrutement ?

D'abord, ces difficultés touchent l'ensemble des structures d'insertion du Rhône, elles ne sont pas spécifiques à Médialys. Ensuite, Médialys était contraint, pour une question d'équilibre budgétaire, de ne recruter que des personnes bénéficiaires du RSA socle, limitant de fait le sourcing. Enfin, la reprise économique des dernières années a conduit au recrutement des personnes pour lesquelles une insertion par le travail était envisageable, ce public est certainement moins nombreux aujourd'hui.

## Des parcours plus longs

Confirmant la tendance amorcée en 2018, nous constatons plus de ruptures de contrats pendant la période d'essai, et parallèlement des parcours plus longs pour les agents restant à Médialys. Ce double mouvement illustre une précarité plus forte des agents conduisant, dans un cas, à des ruptures précoces et, dans d'autres cas, à un besoin d'accompagnement plus long.

Départ de	2019	2018	2017
0 à 4 mois	15 %	13 %	9 %
5 à 9 mois	37 %	34 %	38 %
10 à 15 mois	23 %	30 %	33 %
15 mois et plus	25 %	23 %	20 %
<b>Nb de départs dans l'année</b>	<b>162</b>	<b>176</b>	<b>238</b>
Présence moyenne en mois Hors fin de période d'essai	12,7	12	11,4
Nb de recrutements	160	159	196
Nb de Fin de Période d'Essai	15	10	15
% de FPE / recrutement	9,4 %	6,3 %	8 %



# Accompagnement et sorties vers l'emploi

## Un effort conséquent en matière d'insertion

La ventilation du temps de travail des agents Médialys est le reflet de l'importance que Médialys et ses partenaires attachent à ce que **les agents puissent bénéficier d'un véritable parcours d'insertion.**

Les trois quarts du temps de travail sont passés sur le terrain, encadrés par les chefs d'équipes et les tuteurs. Les absences maladie des agents sont en hausse nette sur cette année 2019. Cet élément est pour nous

un indicateur des problématiques croissantes de santé des agents recrutés. Notons toutefois que près de la moitié des absences maladie sont le fait d'une dizaine d'agents, concentrant des pathologies lourdes.

Les absences injustifiées diminuent depuis deux ans. Ces absences concernent une cinquantaine d'agents par mois et leur niveau tient principalement aux quelques agents abandonnant leur emploi.

	2019	2018	2017
Jours terrain	76 %	74,2 %	75 %
Absence Maladie	7 %	4,2 %	4,6 %
Absence injustifiée	4,2 %	4,9 %	5,6 %
Formation	9,2 %	12,2 %	11,6 %
Immersion et Suspension de Contrat	3,6 %	4,5 %	3,2 %
<b>TOTAL</b>		<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

# Des formations plus difficiles à mettre en œuvre

La formation a toujours été une priorité de Médialys. L'année 2019, qui a vu la naissance des Opérateurs de Compétences (OPCO) en place des OPCA et une large refonte de la formation professionnelle apparaît toutefois comme une année noire pour la formation. Les OPCO comme les organismes de formation ont tout d'abord été dans l'attente de leurs directives, toute formation étant alors suspendue. Dans un deuxième temps, les agents en Contrat Unique d'Insertion ont été exclus de la mesure intitulée Pro A, dorénavant réservée aux salariés en CDI, dispositif censé remplacer la période de professionnalisation. **Le nombre d'heures de formation qualifiante a donc été divisé par quatre entre 2018 et 2019,**

**alors que le coût pour notre structure était multiplié par deux.** La priorité aujourd'hui donnée au compte personnel de formation (CPF) ne répond, en outre, aucunement à l'enjeu de formation des salariés en insertion, ces derniers ayant la plupart du temps des droits limités voire totalement nuls sur leur compte.

La baisse du nombre de journées de formation Keolis tient à une double évolution. D'une part, le nombre d'agents accueillis sur l'année 2019 ayant été plus faible, le nombre de formations d'adaptation au poste de travail a baissé. Ce nombre a d'autant plus chuté que nous sommes passés en avril 2019 à des journées de travail de 6h30 en place de 5h12

auparavant. Les modules de formation ont donc été revus en limitant le nombre de journées, tout en maintenant le même nombre d'heures par personne.

Enfin, face aux difficultés de financement de la formation en fin d'année, des formations Optiguide ont été reportées.

Formations	Nb de jours 2019	Nb de jours 2018
<b>Kéolis</b>	1824	2279
<b>Qualifiante (externe)</b>	402	1628
<b>Médialys (intégration, ateliers)</b>	697	964
<b>Optiguide</b>	81	86
<b>TOTAL</b>	<b>2843</b>	<b>4957</b>

# Une évaluation systématique des agents

Dès 2018, Médialys se dotait d'une nouvelle grille d'évaluation des agents en insertion, grille réalisée dans le cadre d'une démarche participative associant les agents, les chargées d'insertion professionnelle, les chefs d'équipe et les tuteurs formateurs. C'est en 2019 qu'une mise en œuvre systématique de cette grille d'évaluation a été proposée, à mi contrat (4<sup>ème</sup> mois) et en fin de premier contrat. Ces évaluations, portent aussi bien sur le « respect

du cadre et du collectif de travail », sur « l'attitude et la posture sur le terrain » et sur les « compétences opérationnelles ». Elles visent à rendre compte des évolutions des agents mais aussi à cibler leurs marges de progrès et par conséquent à **déterminer l'accompagnement spécifique qui doit leur être proposé.**



---

1 - le respect du cadre et du collectif de travail

2 - l'attitude et la posture sur le terrain

3 - les compétences opérationnelles

---

# Les sorties vers l'emploi

**34 % des agents Médialys ont bénéficié d'une sortie positive sur l'année 2019, à l'issue de leur contrat à Médialys**

**ATTENTION :** Les sorties indiquées ici sont celles constatées au lendemain de la fin de contrat à Médialys. Elles ne peuvent donc être comparées aux sorties des autres Ateliers Chantier d'Insertion qui indiquent les débouchés des agents jusqu'à trois mois après la fin de leur contrat.

**Rappelons que 62 % des personnes sans emploi à la sortie immédiate de Médialys trouvent une solution dans les mois qui suivent leur contrat.**

Soit, un taux corrigé de sorties positives de près de 54 %.

Sorties	2019	%	2018	2017
<b>Sorties positives</b>	<b>48</b>	<b>34 %</b>	<b>42 %</b>	<b>35 %</b>
CDI, CDD + 6 mois	34	24 %	27 %	15 %
CDD, intérim, formation non qualifiante	2	2 %	6 %	4 %
Formation	12	8 %	9 %	16 %
<b>Fin de contrat suite arrêt CUI CAE</b>	<b>3</b>	<b>2 %</b>	<b>4 %</b>	<b>11 %</b>
<b>Chômage, inactif</b>	<b>94</b>	<b>66 %</b>	<b>54 %</b>	<b>54 %</b>
<b>Total général</b>	<b>142</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Retrait des sorties constatées	20	12 %	23 %	20 %
<b>TOTAL SORTIES</b>	<b>162</b>			

Retrait des sorties constatées	Nb
<b>Fin de période d'essai</b>	<b>14</b>
À l'initiative de l'employeur	8
À l'initiative du salarié	6
<b>Licenciement</b>	<b>6</b>
Pour absence	6
Pour inaptitude	0
Pour dysfonctionnement	0
<b>Démission</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

## Le détail des sorties positives

### Les secteurs d'activités sont très variés :

- Le médico-social : assistant de vie aux familles, accompagnant éducatif et social, agent de service hospitalier ;
- La logistique / grande distribution : préparateur de commande, hôte de caisse ;
- Le transport : conducteurs de voyageurs ; agent de piste ;
- Le bâtiment : électricien ;
- La restauration : agent de restauration collective ;
- Le tertiaire : agent d'accueil, de médiation, gestionnaire de paie, vendeur, téléconseiller ;
- La sécurité : agent de prévention et de sécurité, gendarme.

## Des chances de sorties positives différentielles

Les femmes (35 %) ont pour la première fois plus de chances de sortie positives que les hommes (33%). Cette dimension est particulièrement vraie quand ces dernières n'ont pas d'enfant à charge (44 %). Elle s'inverse lorsque les femmes ont des enfants à charge (25 %).

Les jeunes de moins de 26 ans sont ceux qui pour la première fois également ont eu le plus de chances de sortie positive. Les plus âgés ont des chances assez faibles (15 %).

**48 agents**

sont sortis de Médialys  
avec une solution emploi  
ou formation.

### Chances statistiques de sorties positives

Moins de chances		Critères		Plus de chances
Hommes	33 %	Sexe	35 %	Femmes
Femmes	25 %	Avec enfants à charge	38 %	Hommes
Hommes	31 %	Sans enfants à charge	44 %	Femmes
56 et +	15 %	Âge	42 %	26 à 35 ans
36 à 45 ans	30 %		36 %	25 ans et -
Résident en QPV	29 %	QPV	36 %	Non résident QPV

# L'activité de Médialys

## TCL

Moyenne mensuelle d'agents	Nb d'agents	%
TCL	140	91,5%
Cars du Rhône	6	4,0%
Optiguide	7	4,5%
TOTAL	153	100%



Médialys reste mobilisé sur le réseau TCL malgré une baisse de l'effectif moyen sur l'année 2019.

**La gestion de flux voyageurs**, permettant un bon cadencement des modes lourds et une meilleure expérience de transport pour les voyageurs reste notre priorité. Cette gestion de flux et d'accueil pour une première information en agence fait également partie des missions centrales des agents Médialys.

Médialys accompagne l'évolution du réseau avec **une forte activité d'information** portant aussi bien sur les nombreux travaux d'aménagement et les lignes créées en 2019, sur l'adoption

d'une nouvelle tarification à l'âge dès le mois de septembre ou encore la mise en place de nouveaux plans et services début 2020 (bornes interactives, dématérialisation des fiches horaires...).

**L'activité de médiation**, définie comme une interaction régulière avec les clients via le rappel des consignes et des règles sur le réseau, concerne avant tout l'accompagnement des scolaires sur les cars spécifiquement affrétés ou encore sur des stations particulièrement chargées. Cette activité contribue à une meilleure qualité de vie et de voyage sur le réseau lyonnais.

	2019	2018
<b>Gestion de flux</b>	<b>45 %</b>	<b>46 %</b>
GDF Métro (Saxe, Bellecour, Part Dieu)	18 %	18 %
GDF C3 (Part Dieu, Hôtel de Ville, Saint Paul)	5 %	7 %
GDF Tram (Part Dieu, Perrache) + Herriot Kagne	6 %	5 %
Montée Porte Avant fixe ou mobile	2 %	3 %
Comptage Funiculaire	2 %	2 %
Agences commerciales	12 %	11 %
<b>Accueil info</b>	<b>41 %</b>	<b>37 %</b>
Présence station Accueil info	19 %	20 %
Agences commerciales	12 %	11 %
Fêtes des Lumières, de la Musique, Vogue...	2 %	3 %
Travaux, Manifestations	8 %	2 %
<b>Médiation</b>	<b>14 %</b>	<b>17 %</b>
Junior Direct	7 %	8 %
Incitation à Valider	4 %	5 %
Scolaires lignes ordinaires (Givors / Minimes / S.Allende)	2 %	3 %
Présence Rame	1 %	1 %
<b>TOTAL TCL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>



# Optiguide

En 2019, Médialys réalise 4 568 courses Optiguide. 120 agents ont été mobilisés pour 242 clients différents. L'activité est cependant concentrée avec 10 clients représentant 46% des courses.

**L'enjeu de la diversification et de la fidélisation des clients utilisateurs d'Optiguide est donc bien toujours d'actualité.** L'arrêt total de l'activité Optiguide au mois de mars et avril 2020 et une reprise attendue comme timide rend cet enjeu encore plus fort pour la fin de l'année 2020.

Rappelons que cette activité Optiguide est particulièrement intéressante pour les agents en insertion. Elle demande une grande autonomie pour le choix du trajet et des modes de déplacement, une grande attention dans la prise en charge de personnes porteuses de handicap, elle demande enfin ponctualité et sens de l'initiative. Les agents Optiguide remplissent leurs accompagnements avec professionnalisme et humanité.

	Nombre de courses
2019	4 568
2018	4 403
2017	4 838
2016	4 323
2015	2 959

## Cars du Rhône

Médialys poursuit ses actions de médiation sur certaines lignes des Cars du Rhône déléguées à Transdev. Entre 5 et 8 lignes quotidiennes sont accompagnées par nos agents qui assurent un service polyvalent : renseignement des clients, gestion

des collégiens ou lycéens, aide à la montée et à la présentation des titres de transport. **Ce service est particulièrement apprécié des conducteurs** qui trouvent dans les agents Médialys un appui constant et fiable dans la gestion de leur car.



# Zooms sur quelques activités 2019-20

## L'enjeu du passage en atelier chantier d'insertion



Médialys a été agréé Atelier Chantier d'Insertion au 1<sup>er</sup> avril 2020.

Ce changement vient couronner **un long travail visant à sécuriser l'activité et le financement de l'association**. En effet, le recours à des Contrats Unique d'Insertion, qui faisait l'originalité de Médialys dans le paysage de l'insertion, était devenu incertain aussi bien du fait de l'impossibilité récurrente de signer ou de proroger des contrats que par l'évolution à la baisse des aides. Le fort déficit de Médialys en 2018 comme la baisse importante de nos effectifs depuis 2 ans, de 210 agents en moyenne mensuelle à 150, en était la conséquence directe.

### Quels changements pour Médialys ?

Médialys était d'ores et déjà structuré, dans son architecture comme dans l'accompagnement

proposé aux agents en insertion, sur un modèle très proche du fonctionnement d'un ACI. **Trois changements majeurs caractérisent toutefois ce nouveau départ.**

D'une part, Médialys s'appuyait sur un certain nombre de conventions de partenariat et de subventions pour conduire son activité. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, Médialys devra répondre à des marchés publics ou privés avec ses principaux partenaires que sont le Sytral, Keolis Lyon, Keolis Pour la Mobilité Réduite ou encore Transdev.

D'autre part, les moyens d'accompagnement étant renforcés, Médialys pourra compter sur des encadrants technique d'insertion plus nombreux, aussi bien sur l'activité purement opérationnelle que sur l'activité de tutorat formation.

Enfin, Médialys étant agréé Atelier Chantier d'Insertion, l'association est dorénavant intégrée dans l'ensemble des politiques publiques d'insertion à destination des Structures d'Insertion par l'Activité Économique. Médialys s'inscrit dès lors dans un réseau de structures et de partenaires sur la Métropole de Lyon mais aussi dans les dispositifs propres à l'insertion, on pense notamment à l'accès et au développement de la formation professionnelle pour les agents ou encore l'accès à des financements spécifiques permettant de développer l'activité.



### Une rationalisation de l'activité opérationnelle, préfiguration de nos réponses à des marchés

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, nous mettons en place **un reporting beaucoup plus précis de l'ensemble des missions réalisées par les agents de terrain.** Ce reporting permet d'identifier précisément chacune des missions (par exemple, pour les scolaires, les missions « Givors », « Junior Direct », « Salvador Allende » ou encore « Minimés ») mais aussi de mieux évaluer le temps consacré à chacune d'entre elles avec des marges d'erreurs réduites. De même, une meilleure identification des « refus de mission » pour les Optiguides (horaires inadaptés, temps de déplacement trop important...) permet d'**optimiser notre organisation** pour répondre au mieux aux différents bons de commande.



## Gestion de crise du covid 19

Médialys a été frappé de plein fouet par la crise sanitaire mondiale liée à la pandémie du SarsCov2.

### Quelles mesures pendant le confinement ?

Les agents se sentant particulièrement exposés sur leur lieu de travail, les transports en commun, la décision de cesser l'activité a été prise dès le 16 mars à midi. Le 17 mars, l'ensemble des agents en insertion était placé en chômage partiel.

### Un lien constant a été maintenu avec l'ensemble des agents tout au long du confinement.

Les agents ont été régulièrement appelés pour connaître leur situation, pour évaluer leurs difficultés et leur apporter le soutien nécessaire. Un compte WhatsApp a été créé afin de maintenir les nouvelles entre les agents et de rompre, si nécessaire, l'isolement. Un suivi des dossiers en cours a été proposé, notamment en ce qui concerne le logement, afin de trouver les solutions d'hébergement pour les agents qui en étaient démunis. Certains agents étant

en formation, un prêt de matériel informatique a été consenti pour leur permettre de suivre les cours à distance, même si la formation a finalement été reportée devant les difficultés des différents stagiaires.

Par ailleurs, les permanents ont été ponctuellement mobilisés : les Chargées d'Insertion Professionnelle pour le maintien du lien avec les agents ; les chefs d'équipe et les personnels administratifs pour la préparation du retour à l'activité et bien évidemment l'équipe de direction pour la gestion courante de l'association et la préparation de la reprise.

### Quelles mesures pour la reprise d'activité ?

L'ensemble de l'activité de Médialys a repris le 11 mai 2020.

110 agents sur 140 ont repris le travail, les 30 agents restant étant en garde d'enfant ou considérés, eux ou leurs proches, comme personnes vulnérables. Les permanents, à l'exception de 3 personnes ont également repris le travail.

Un grand nombre d'aménagements, partagés avec les membres du CSE a été mis en place pour une reprise d'activité dans de bonnes conditions de sécurité sanitaires.

### Les conditions d'activité dans les transports en commun

L'absence de cluster né dans les transports en commun, l'obligation du port du masque et l'anticipation d'une faible fréquentation étaient autant d'éléments favorables à une reprise de notre activité. Par ailleurs, certaines missions ont été exclues (par exemple les accompagnements Optiguide), quand d'autres ont été aménagées (par exemple la gestion de flux).

### Les équipements

Ne pouvant pas systématiquement maintenir une distance physique avec les passagers des transports en commun et ayant l'obligation du port du masque dans les transports, l'ensemble des agents a été doté de deux masques de protection par jour ainsi que de gel hydroalcoolique.

Des consignes strictes de respect de l'ensemble des gestes barrières ont par ailleurs été renouvelées. Enfin, un parcours spécifique a été proposé pour la prise et la fin de service afin d'éviter tout regroupement que ce soit en salle de prise de service ou dans les vestiaires.

### L'aménagement des locaux et des activités d'insertion

La limitation du nombre de personnes en information collective, le port systématique d'un masque au siège ou en formation, l'obligation de se laver les mains avant et après les activités, l'équipement de l'accueil avec des vitres, la nouvelle jauge des salles de formation ou d'atelier, le nettoyage systématique des salles sont autant d'éléments permettant le maintien de l'ensemble de nos activités d'insertion.



# Accompagnement logement, santé et culture

## L'accès au logement

Cette problématique est centrale dans l'accompagnement mis en place par les conseillères en insertion. En effet, sur 15 personnes recrutées par mois, une est sans hébergement, soit 6%. Sur 300 salariés à l'année à Médialys, 135 ont une demande en cours de logement, soit 45%.

Or **le logement constitue une priorité pour les agents** car c'est une des conditions essentielles pour retrouver une certaine stabilité et s'inscrire par la suite dans une vraie démarche de recherche d'emploi.

Notre partenariat étroit avec Action Logement nous a de nouveau permis de résoudre bon nombre de situations. Ainsi, neuf personnes ont été reçues par les assistantes sociales d'Action Logement permettant de débloquer huit subventions d'hébergement d'urgence pour 6673€ (nuitées d'hôtel ou résidence hôtelière). Un salarié a pu bénéficier d'une aide à l'allègement de charges pour 1100€ (dette de loyer). De même, deux personnes

sans domicile ont été mises à l'abri pendant la période de confinement avec une prise en charge totale exceptionnelle. La précarité de la situation d'hébergement des agents à leur arrivée au sein de Médialys est ici bien visible : **les subventions à l'hébergement d'urgence ont doublé en nombre et triplé en montant financier.**

Dans le même temps, 34 personnes ont pu accéder à un logement social réservé et 9 à une résidence sociale pour 135 demandes. Ces entrées dans le logement ont été rendues possibles en partie grâce à l'activation de prêts Loka Pass à 0% permettant l'avance du paiement de la caution et de garantir les bailleurs contre les loyers impayés (25 garanties et 19 avances).

Depuis trois ans, ces difficultés d'accès au logement ont profondément modifié le travail des chargées d'insertion et mis en lumière leur capacité d'adaptation et de renouvellement de leurs pratiques professionnelles pour répondre au mieux à cet enjeu.



---

**45 %**  
des salariés  
ont une demande  
de logement social  
en cours

---

**43**  
personnes accèdent  
au logement ou  
à une résidence  
sociale

## Santé

### Une nouvelle plateforme

#### Un nouveau défi attend Médialys pour la période à venir.

En effet, nous travaillons activement à la mise en place de la plateforme locative «AL'in» pilotée par Action Logement suite à la promulgation de la loi Elan en 2018. Cette plateforme a pour objectif une plus grande lisibilité et transparence de l'accès au logement pour le demandeur grâce à un système de cotation, et de favoriser la mixité. Les demandeurs sont sensés devenir acteurs de leur parcours logement en saisissant eux-mêmes leur demande en ligne et en se positionnant sur un logement correspondant à leurs attentes. Pour nos salariés, l'enjeu sera l'accès et la maîtrise de l'outil numérique et nous devons travailler à leur accompagnement afin que ce changement potentiellement positif ne se transforme pas en nouveau facteur d'exclusion.

L'accès à la santé et la prise en charge des problématiques de santé mentale sont des sujets prégnants et présents dans toutes les structures d'insertion. Là encore, le pôle accompagnement a dû développer de nouveaux partenariats et se former pour accompagner et orienter au mieux les agents concernés. 15 orientations vers des suivis psychologiques ont ainsi été mises en place sur l'année. Le partenariat existant avec l'UFCS est toujours efficient mais le nombre de place est malheureusement restreint. Un nouveau partenariat a été développé avec SYNAPSE qui propose une solution de prise en charge à tous les agents. Par ailleurs, 3 orientations en addictologies à l'hôpital de la Croix-Rousse ont été faites, ainsi que 4 dossiers de Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH).



# Culture

Nous avons été sollicités par la mission insertion / culture de la Métropole de Lyon pour présenter notre action, menée conjointement avec le musée Gadagne, lors des journées internationales « Nos Cultures de la Ville » dédiées aux liens entre culture, mobilités et inclusion sociale sur les territoires. À cette occasion, nous avons présenté le projet expérimental de lecture de paysage alliant culture, apprentissage et travail.

Nombre de nos nouveaux salariés arrivant sur le territoire métropolitain n'ont aucun repère, ni culturel, ni géographique, pour s'orienter et orienter convenablement les clients sur le réseau. Cette absence de repères ne facilite par ailleurs pas les apprentissages techniques relatifs à la connaissance du réseau et la lecture de plan. Nous avons donc intégré **une lecture de paysage à notre processus d'intégration**. Les agents se rendent sur le parvis de la basilique de Fourvière où un guide, mis à disposition par le musée dans le cadre de la charte de coopération culturelle de la Métropole, leur permet de visualiser les lieux patrimoniaux importants en les superposant avec le réseau TCL.

Un temps est également dédié à l'histoire de la construction de la ville et des sites incontournables. Ces temps d'observation et d'échange sont très appréciés et permettent aux agents de mieux se repérer dans l'espace et de mieux renseigner les clients et touristes sur le réseau comme sur le patrimoine lyonnais.



Nous avons également mis en place **un partenariat avec la bibliothèque de Lyon**. Un premier groupe de 7 agents, ouvert en priorité aux salariés ayant suivi la formation « compétences clés », a bénéficié d'une visite de la Bibliothèque leur permettant de découvrir les ressources de ce lieu et de prolonger leurs apprentissages en français. Les agents ont été initiés à l'espace numérique, accessible en autonomie ou de manière encadrée par un médiateur culturel. Ils ont enfin échangé autour des enjeux de l'alimentation suite à la visite guidée de l'exposition temporaire « Tous à table ! ». Le groupe bénéficie d'une inscription annuelle gratuite à la bibliothèque.

# Bilan financier

## CHARGES de FONCTIONNEMENT

<b>Achats</b>	<b>38 452</b>
<b>Services extérieurs</b>	<b>61 789</b>
<b>Autres services extérieurs</b>	<b>174 439</b>
<b>Personnel en insertion</b>	<b>2 151 439</b>
Salaires et traitement	1 902 615
Charges sociales	210 806
Impôts et taxes	38 018
<b>Personnel permanent</b>	<b>1 033 080</b>
Salaires et traitement	683 824
Charges sociales	269 828
Impôts et taxes	79 428
<b>Dotation aux amortissements et provisions</b>	<b>143 473</b>
<b>Autres charges</b>	<b>27</b>
<b>Charges financières</b>	<b>162</b>
<b>Charges exceptionnelles</b>	<b>591</b>
<b>Excédent</b>	<b>57 159</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 660 611</b>
Mise à disposition gratuite de locaux	76 403

## PRODUITS de FONCTIONNEMENT

<b>Ventes</b>	<b>109 350</b>
<b>Subventions d'exploitation</b>	<b>3 507 787</b>
<b>Métropole de Lyon</b>	
Subvention générale RSA socle	525 000
Aide au poste CUI CAE RSA	716 434
FSE Métropole	250 000
Département Aide au poste CUI	8 203
<b>État</b>	
Aide au poste CUI CAE	383 228
<b>Sytral</b>	<b>1 020 000</b>
<b>Kéolis Lyon</b>	<b>533 000</b>
<b>Transdev</b>	<b>71 923</b>
<b>Projet européen</b>	
<b>Autres produits</b>	<b>43 474</b>
<b>Déficit</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>3 660 611</b>
Prestations en nature	76 403



# Le Conseil d'Administration et son bureau

au 1<sup>er</sup> juin 2019

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

# Vie de la structure

## L'organigramme juin 2019

### ÉQUIPE DE DIRECTION

**LUC CHAMBOLLE**

#### **YSMA BELOUFI**

##### **PÔLE ADMINISTRATIF**

Assistant administratif  
**Stéphane Carbonnier**

Chargée d'accueil  
**Martine Lauron**

Assistante administrative  
**Sarah Messaoudi**

Assistante RH  
**Stéphanie Thouvenin**

#### **JÉRÔME PERDRIOLLE**

##### **PÔLE OPÉRATIONNEL**

Chefs d'Équipes  
**Hamza Allouani, Ahmed  
Bouslah, Najla Charfi, Ismael  
Chekroun, Marie Charlemagne,  
Mélanie Dufourneaud,  
Abdel Ichou, Nordine Maine,  
Jorge Rodrigues**

Ordonnancement  
**Jamel Laieb**

#### **N'NADY MAKANGU**

##### **PÔLE ACCOMPAGNEMENT**

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

Superviseurs et tuteurs  
**Catherine Boismal  
Lamia Jelassi  
Emilie Lecluse  
Sébastien Vergne**

# Médialys



---

Rédaction : Médialys — Conception : © Cités Plume

**Médialys**



27, rue d'Alsace  
69100 Villeurbanne  
04 37 64 26 90

**[medialys.asso.fr](http://medialys.asso.fr)**