

RAPPORT D'ACTIVITÉ



Médialys



medialys.asso.fr

2020-2021

Sommaire

Chiffres clés 2020	3
Édito	4
Les salariés	5
Accompagnement et sorties	11
L'activité 2020	16
Zooms 2020-2021	20
Vie de la structure	26

Chiffres clés 2020

308

salariés en insertion
sur l'année

84 %
RSA

164

salariés en moyenne
mensuelle

134 000

heures de travail

20 700

heures de formation

31 %

de sorties dynamiques

3,7

millions de budget
91 % en salaires
et charges

27

salariés permanents

27 ETP - 16 femmes / 11 hommes

1 pôle Accompagnement

3 CIP, 1 CESF, 1 chargé
de relation entreprise
et 3 tuteurs formateurs

1 pôle Opérationnel

10 chefs d'équipe

1 pôle Administratif

4 assistants

Édito

L'année 2020-2021 est marquée du sceau du contraste.

Cette année a été particulièrement éprouvante du fait de la crise du Covid.

Arrêt de l'activité puis mise en place des différents protocoles sanitaires ; Aménagement des missions de terrain et maintien sur le long terme des actions de prévention sanitaires ; Poursuite de l'accompagnement des salariés en transition professionnelle malgré des opportunités d'emploi plus rares ; Toutes ces actions ont mobilisé l'ensemble des salariés permanents et nécessité une adaptation quasi quotidienne de notre activité.

Les salariés en transition professionnelle, tout en bénéficiant d'un cadre plutôt protecteur, ont subi de plein fouet cette crise. Leur durée de présence au sein de Médialys a

ainsi été allongée, à défaut des solutions vers la formation et l'emploi proposées en temps normal.

Cette année constitue également un tournant important et une nouvelle dynamique dans la vie de Médialys avec le passage en Atelier Chantier d'Insertion (ACI) – Structure d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE).

Cette transformation est d'abord la reconnaissance du travail accompli jusqu'à ce jour et notre capacité à répondre aux enjeux d'accompagnement et de sortie vers l'emploi durable fixés en particulier par l'État. La bascule en ACI c'est aussi une transition réussie vers un univers sensiblement différent, qu'il s'agisse de la mise en place de la Convention Collective Nationale des ACI, de la transformation des processus de recrutement, de l'adoption de nouveaux outils, en particulier numériques.

L'ACI, associé au nouveau projet SEVE Emploi, constitue surtout une

nouvelle dynamique. Les nouveaux moyens financiers et la stabilité de la structure rendent en effet possibles le renforcement des pôles accompagnement et opérationnel pour un meilleur appui aux salariés en transition professionnelle. Le projet SEVE Emploi visant une sortie systématique des salariés vers l'emploi durable oblige à repenser notre organisation et notre accompagnement pour être toujours plus efficaces dans le parcours des salariés en transition.

Cette nouvelle dynamique devrait se traduire par un renouvellement assez large du Conseil d'Administration dès le mois de juillet 2021. Nous profitons de cette occasion pour remercier l'ensemble des administrateurs qui se sont impliqués dans la vie de Médialys, qui ont accompagné l'association dans sa professionnalisation et sa mutation en Atelier Chantier d'Insertion.

Hélène Geoffroy
Présidente

juin 2021

Les salariés en transition professionnelle

Les effectifs

308 agents en 2020

139 agents

à l'effectif au 1^{er} Janvier 2020

169 recrutements

en 2020

164 agents

à l'effectif en moyenne mensuelle

43

96

28

105

36

124 Renouvellements

84 %
de bénéficiaires
du RSA

42

82

187 agents

à l'effectif au 31 décembre 2020

121 agents sortis en 2020

Une substitution progressive des CDDI aux CUI

	janv.	fev.	mars	avril	mai	juin	juill.	août	sept.	oct.	nov.	dec.	Moyenne
Effectifs	154	154	155	144	141	153	166	173	176	176	182	192	164
Dont CUI	154	154	155	144	141	136	131	124	110	96	88	82	126,4
Dont CDDI	0	0	0	0	0	17	35	49	66	80	94	110	37,6

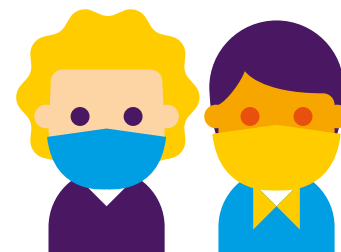
Aux Contrats Unique d'Insertion (CUI), se substituent peu à peu les agents engagés en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) émargeant sur l'Atelier Chantier d'Insertion. Le dernier recrutement de salariés en CUI date de mars 2020. **Ces derniers devraient sortir de Médialys au mois de novembre 2021.**

Un contexte de recrutement en pleine évolution

Aucun recrutement n'a eu lieu en avril et mai 2020 du fait du confinement et de la cessation de toute activité au sein de Médialys. Le recrutement a repris en juin 2020, avec une session exceptionnelle en août, permettant de se rapprocher, en fin d'année, du niveau d'effectif attendu, à savoir 190 agents. Les difficultés de recrutement déjà évoquées les années précédentes ont conduit

à une sélection très faible des candidats. Aujourd'hui, 70 % des candidats présents à l'entretien d'embauche proposé par Médialys reçoivent une réponse positive, 59 % démarrent réellement leur contrat (pour 49 % et 46 % en 2016).

Voir en fin de rapport : « **Des difficultés de recrutement en passe d'être levées** ».

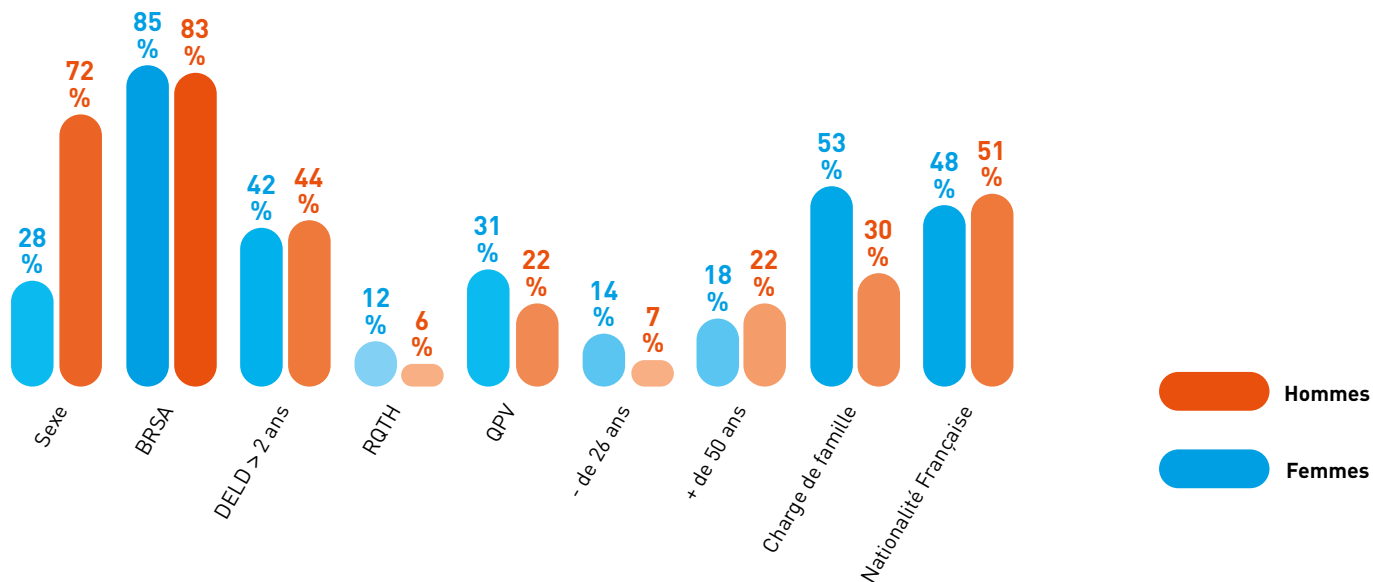


Des prescriptions encore faibles, un taux de recrutement fort

	Femmes	Hommes	Total	% / prescrits	2019	% / prescrits	2016	% / prescrits
Prescription	90	299	389		418		916	
<i>Absent Info Collective</i>	18	34	52		70		261	
Présent info collective	72	265	337	83%	348	83 %	655	71 %
<i>Désistement suite Info Collective</i>	12	26	38		38		70	
<i>Absent entretien</i>	4	7	11		31		35	
Présent Entretiens	56	232	288	67%	279	67 %	550	60 %
<i>Non recrutés</i>	10	73	83		80		262	
Recrutés	46	159	205	48%	199	48 %	269	29%
<i>Désistement suite recrutement</i>	12	28	36		39		36	
Contrat Démarré	34	131	169	38%	160	38 %	252	27 %
% de recrutés / présents à l'entretien	82 %	68 %	71 %		71 %			49 %
% de démarrés / présents à l'entretien	61 %	56 %	59 %		57 %			46 %

Des agents en insertion cumulant plus de freins à l'emploi

Sociographie des agents en transition professionnelle en 2020



Le profil des agents en transition professionnelle salariés au sein de Médialys évolue depuis quelques années et notamment depuis le passage en Atelier Chantier d'Insertion en avril 2020.

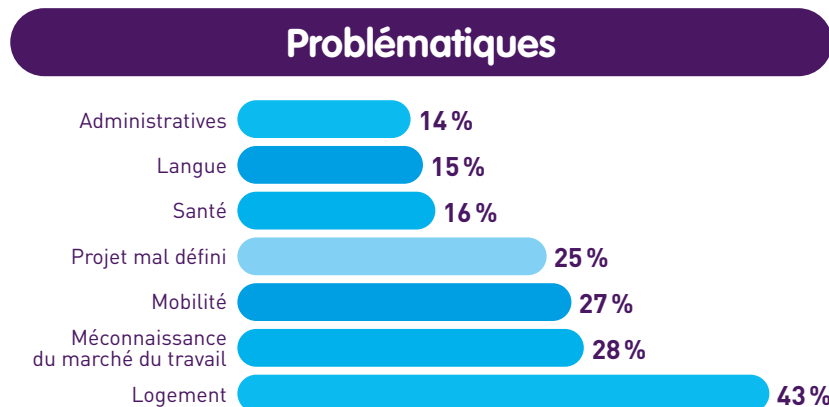
Moins de femmes sont orientées vers Médialys : elles constituaient 34 % des orientations en 2019 ; 23 % en 2020. Par conséquent, les recrutements ont également diminué passant de 31 % de femmes recrutées à 20 % en 2020.

Le nombre de personnes **bénéficiaires du RSA** évolue également sous l'effet des contrats d'objectifs passés avec la Métropole. D'un objectif de 71 % de BRSA en 2016-2017, Médialys est passé à quasiment 100 % en 2018-2019, pour revenir à 70 % en 2020 et **50 % en 2021**.

Médialys a accueilli proportionnellement moins de jeunes sur les dernières années, principalement du fait que peu étaient bénéficiaires du RSA. La population des plus de 50 ans a en revanche augmenté de façon importante. L'année 2021 prévoit, en cohérence avec la politique de l'État, de renforcer le recrutement de jeunes de moins de 26 ans.

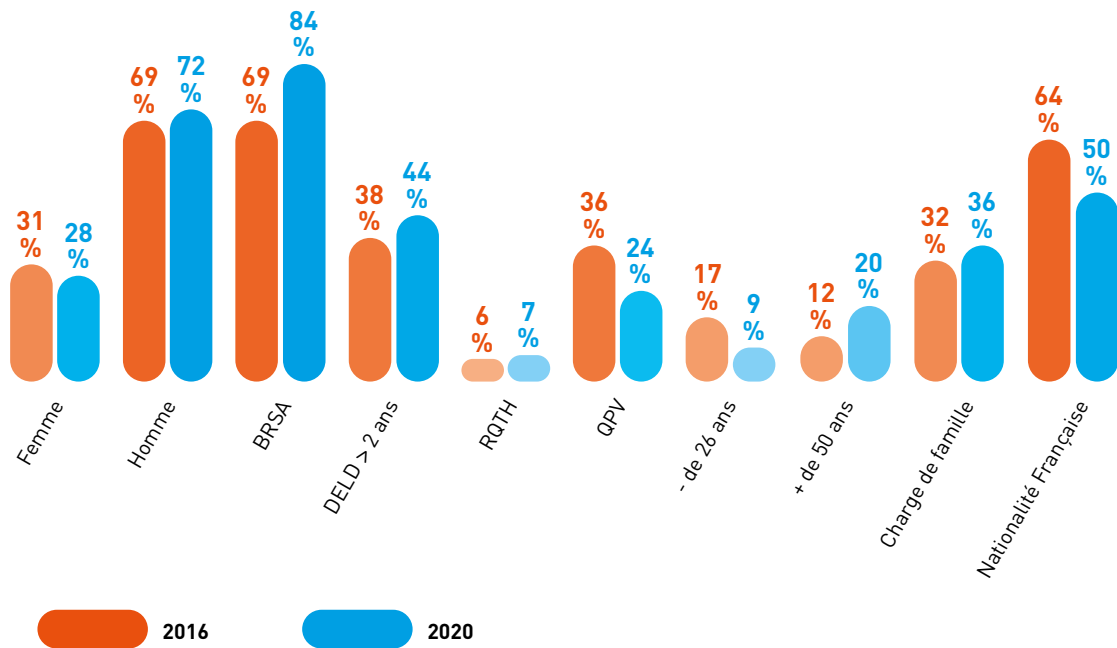
Enfin, dernier trait marquant, le nombre de personnes de **nationalité étrangère a fortement augmenté** puisque ces dernières constituaient 35 % de notre effectif en 2016 pour 50 % aujourd'hui avec des problématiques plus importantes de maîtrise de la langue et de titres de séjour.

Du point de vue des problématiques rencontrées par les agents recrutés sur l'Atelier Chantier d'Insertion, prédominent les problématiques de logement, de maîtrise de la langue, de santé et plus classiquement de méconnaissance des techniques de recherche d'emploi, du marché du travail, et des codes en entreprise.



Évolution 2016-2020

Sociographie des agents



Accompagnement et sorties vers l'emploi

75 % du temps de travail sur le terrain,
15 % sur l'accompagnement

La ventilation du temps de travail est stable sur les dernières années. 75 % du temps de travail est consacré à l'activité de médiation dans les transports. Les immersions et suspensions de contrat, qui précèdent l'accès à un emploi durable, ont bien évidemment chuté sur cette année très spécifique marquée par une augmentation importante du chômage. Les heures passées en formation augmentent à nouveau, du fait d'un accès facilité des salariés en CDDI au financement du PIC IAE

(Plan d'Investissement dans les Compétences pour l'Insertion par l'Activité Économique).

	2020	2019	2018	2017
Jours terrain	75,1 %	76 %	74,2 %	75 %
Absence Maladie	5,6 %	7 %	4,2 %	4,6 %
Absence injustifiée	4,9 %	4,2 %	4,9 %	5,6 %
Formation	11,6 %	9,2 %	12,2 %	11,6 %
Immersion et Suspension de Contrat	2,8 %	3,6 %	4,5 %	3,2 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %

Des formations de nouveau accessibles

La formation a toujours été une priorité de Médialys tant on connaît son importance pour l'accès et le maintien des personnes en transition professionnelle dans l'emploi.

Les années 2019 et 2020 ont vu les conditions de financement des formations pour les personnes en Contrat Unique d'Insertion se dégrader, notamment du fait de la disparition des « périodes de professionnalisation ».

Mais dès cette année 2020, alors même que la pandémie conduisait à l'annulation ou au report d'un grand nombre de formations en présentiel, nous avons pu relancer la formation avec notamment deux groupes en « Compétences Clés », formation aux savoirs de base, et deux groupes en CQP APS

(Certificat de Qualification Professionnelle Agent de Prévention et de Sécurité). Le nombre de formations Optiguide a malheureusement suivi la chute de l'activité sur 2020.

Formations	Nb de jours 2020	Nb de jours 2019	Nb de jours 2018
Kéolis	1 744	1 824	2 279
Qualifiante (externe)	816	402	1 628
Médialys (intégration, ateliers)	592	697	964
Optiguide	40	81	86
TOTAL	3 192	2 843	4 957

Un accompagnement renforcé

Les trois Chargées d'insertion Professionnelle de Médialys rencontrent chacun des agents chaque mois pour faire le point sur leurs démarches sociales et professionnelles.

Début 2021, **une travailleuse sociale et une**

chargée de relation entreprise ont été recrutées pour venir renforcer l'équipe, aussi bien sur les problématiques sociales que sur les sorties vers l'emploi.

Voir plus loin.

Beaucoup d'agents ont repoussé leur sortie de Médialys

Le nombre de ruptures de contrats durant les premiers mois a très fortement augmenté ces dernières années passant de 9 % en 2017 à 22 % en 2020. **Ces ruptures sont principalement le fait des agents eux-mêmes.** Elles indiquent la fragilité des agents recrutés et leur difficulté à reprendre un emploi, malgré les efforts d'intégration et l'accompagnement progressif proposé.

Ce qui marque cette année 2020 est également l'**allongement important des parcours au sein de Médialys.** La durée moyenne de présence passe ainsi de 11.4 mois en 2017 à 13.8 mois en 2020. De même, 32% des agents quittent notre structure au terme des 21 mois maximum de contrats alors même qu'ils n'étaient que 20% en 2017. Nous lisons ici très clairement l'**effet de la crise sanitaire.** Face à l'incertitude et à la baisse des opportunités, les agents font le choix de conserver leur emploi, repoussant ainsi leur sortie.

Départ de	2020	%	2019	2018	2017
0 à 4 mois	27	22 %	15%	13%	9%
5 à 9 mois	32	26 %	37%	34%	38%
10 à 15 mois	23	19 %	23%	30%	33%
16 mois et plus	39	32 %	25%	23%	20%
Nb de départs dans l'année	121		162	176	238
Présence moyenne en mois Hors fin de période d'essai	13,8		12,7	12	11,4

Les sorties

Sorties	2020	%	2019	2018	2017
Sorties positives	26	31 %	48	42%	35 %
CDI, CDD + 6 mois	7	8 %	34	27%	15%
CDD, intérim, formation non qualifiante	4	5 %	2	6 %	4 %
Formation	15	18 %	12	9 %	16 %
Chômage, inactif	57	69 %	94	54%	54 %
Total général	83	100 %	142	100 %	100 %
Retrait des sorties constatées	38	31 %	20	23%	20%
TOTAL SORTIES	121		162		

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.

Il reste que ces sorties positives immédiates sont aujourd'hui trop faibles. La dégradation du marché de l'emploi et le changement de profil des agents Médialys doivent pouvoir être compensés par un accompagnement plus efficace des agents. C'est le sens de notre adhésion, sur l'année 2020 au Programme SEVE Emploi. Voir plus loin.

31% des agents Médialys

ont bénéficié d'une sortie positive sur l'année 2019, à l'issue de leur contrat à Médialys



Retrait des sorties constatées	Nb
Fin de période d'essai	17
À l'initiative de l'employeur	7
À l'initiative du salarié	10
Licenciement	16
Pour absence	12
Pour dysfonctionnement	4
Démission	3
Décès	2
TOTAL	38

Des chances de sorties positives différentielles

Les femmes (37 %) ont pour la deuxième année consécutive plus de chances de sortie positive que les hommes (27 %). Cette réalité est constante avec des enfants à charge.

Les personnes les plus âgées sont celles qui ont le moins de chances de sortie, du fait d'une sensibilité particulière à la hausse du chômage.

26 agents sont sortis de Médialys avec une solution emploi ou formation.

Les postes occupés sont les suivants : Électricien réseau / fibre (4) ; Agent de médiation (3) ; Agent d'accueil / administratif (3) ; Accompagnant Éducatif et Social (2) ; Agent de sécurité (2) ; Conducteur de bus (2) ; Employé Libre-Service (2) ; Restauration collective (2) ; Ouvrier du bâtiment (2) ; Commercial (1) ; ASVP (1) ; Manager programme humanitaire (1) ; et Chef d'équipe Médialys (1).

Chances statistiques de sorties positives Taux moyen = 31%

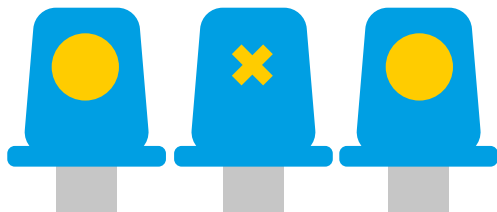
Moins de chances		Critères		Plus de chances
Hommes	27 %	Sexe	37 %	Femmes
Hommes	23 %	Avec enfants à charge	45 %	Femmes
Femmes	23 %	Sans enfants à charge	29 %	Hommes
25 ans et -	30 %	Âge	43 %	36 à 45 ans
46 ans à 55 ans	28 %		34 %	26 à 35 ans
Résident en QPV	30 %	QPV	32 %	Non résident QPV



L'activité de Médialys

TCL

Moyenne mensuelle d'agents	Nb d'agents	%
TCL	154	94 %
Cars du Rhône	6	3,5%
Optiguide	4	2,5%
TOTAL	164	100%



Le réseau TCL constitue toujours les principales missions effectuées par les agents Médialys.

La crise sanitaire a contraint Médialys à mettre en chômage partiel l'ensemble des agents entre le 17 mars et le 11 mai 2020. Depuis cette date, l'activité n'a pas été interrompue. **De nouvelles missions ont été confiées aux agents Médialys** dans le cadre de cette crise : distribution de gel, rappel du port du masque, rappel des distances dans les files d'attente en agence notamment...

La gestion de flux voyageurs a été maintenue sur cette année 2020 et sur le premier semestre 2021 avec un

nombre de voyageurs de fait moins important. Cette gestion de flux a été opérée de façon dynamique et non plus statique devant les portes. Par ailleurs elle a été déployée dans un plus grand nombre de stations, en limitant le nombre d'agents présents simultanément et en s'assurant que ces derniers puissent faire les différents rappels en matière de sécurité sanitaire. **L'accueil en agence commerciale a été particulièrement sollicité** lors du passage à la gratuité pour un certain nombre de bénéficiaires de minima sociaux en fin d'année 2020. Les agents Médialys ont été chargés d'informer les usagers et de récupérer leur dossier d'inscription.

	2020	2019	2018
Gestion de flux	50 %	45 %	46 %
GDF Métro (Saxe, Bellecour, Part Dieu)	21 %	18 %	18 %
GDF C3 (Part Dieu, Hôtel de Ville, Saint Paul)	4 %	5 %	7 %
GDF Tram (Part Dieu, Perrache) + Herriot Kagne	9 %	6 %	5 %
Montée Porte Avant fixe ou mobile	1 %	2 %	3 %
Comptage Funiculaire	1 %	2 %	2 %
Agences commerciales	13 %	12 %	11 %
Accueil info	41 %	41 %	37 %
Présence station Accueil info	24 %	19 %	20 %
Agences commerciales	13 %	12 %	11 %
Fêtes des Lumières, de la Musique, Vogue...	1 %	2 %	3 %
Travaux, Manifestations	2 %	8 %	2 %
Médiation	9 %	14 %	17 %
Junior Direct	4 %	7 %	8 %
Incitation à Valider	3 %	4 %	5 %
Scolaires lignes ordinaires (Givors/Minimes/S. Allende)	2 %	2 %	3 %
Présence Rame	0 %	1 %	1 %
TOTAL TCL	100 %	100 %	100 %

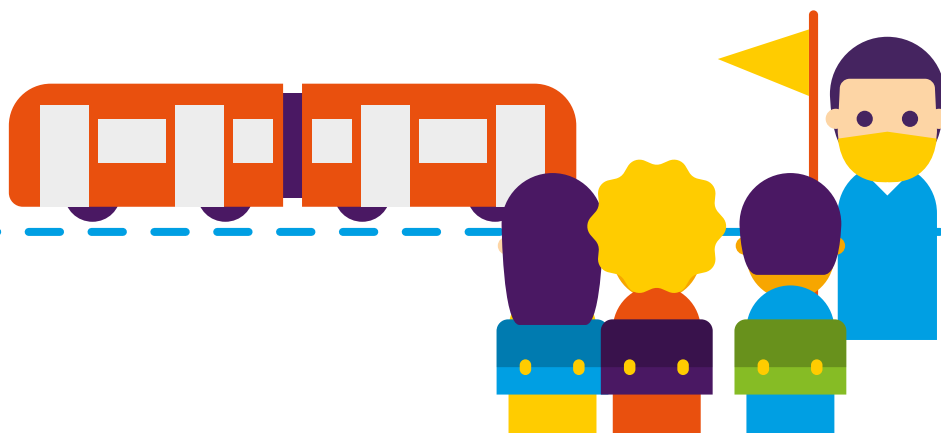


Médialys accompagne toujours l'évolution du réseau avec une forte activité d'information portant notamment sur les différents travaux et report d'arrêts en presque île comme à la Part Dieu. Médialys s'est aussi fait le relais des différentes informations portant sur la modification des tarifs solidaires, sur la mise en fonction du Tram T7 ou les évolutions de T6.

L'activité de médiation, définie comme une interaction régulière avec les clients via le rappel des consignes et des règles sur le réseau, a été un peu moins forte cette année.

En effet, elle concerne principalement l'accompagnement des scolaires dont la présence, du fait des différents confinements, a été très irrégulière sur l'année.

Enfin, notons que si les missions spécifiques « présence rame » ont été faibles (moins de 1 % de l'activité), **le déplacement des agents Médialys pour aller sur une mission ou, d'une mission à une autre représente de fait 16 % de leur temps de travail.**



Optiguide

En 2020, l'activité Optiguide d'accompagnement de personnes à mobilité réduite sur le réseau (principalement des personnes mal ou non voyantes) a diminué de plus 56 % par rapport à l'année précédente. Les confinements successifs, l'annulation d'un grand nombre d'activités, la vulnérabilité de certains usagers et leur souhait de ne pas utiliser les transports en commun ont eu un impact particulièrement fort sur ce service.

72 agents ont été mobilisés pour 146 clients différents (242 en 2019). L'activité est particulièrement concentrée avec 11 clients représentant 50 % des courses et 94 clients représentant 10 % des courses. **L'enjeu 2021-2022 est la reconquête des clients sur Optiguide afin de retrouver et développer le niveau de service offert avant la crise du Covid.** Un plan d'action commun avec KPMR a été conçu pour fidéliser les clients Optiguide et proposer le service à de nouveaux usagers.

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Nombre de courses	2000	4568	4403	4838	4323	2959

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 (en fonction des vacances scolaires) 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, rappel des règles sanitaires. 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 2020-2021

Des difficultés de recrutement en passe d'être levées

Nous avons d'ores et déjà évoqué nos difficultés de recrutement, qu'illustre très bien la baisse de 57 % de prescription entre l'année 2016 et l'année 2020. **Tout laisse penser aujourd'hui que ces difficultés pourraient être moindre dans les années à venir.**

D'abord, le passage en Atelier Chantier d'Insertion offre de fait à Médialys, qui est identifié comme faisant partie du réseau des SIAE du territoire, une visibilité plus grande, notamment auprès du service public de l'emploi. Ainsi, sur les trois premiers mois de l'année 2020, alors que Médialys n'était pas encore ACI, 23 personnes en moyenne mensuelle étaient positionnées sur les informations collectives. Nous sommes passés

à 60 sur le début de l'année 2021, pour 15 à 20 recrutements mensuels.

Ensuite, en réponse aux demandes des SIAE au niveau national, **l'État a pris un certain nombre de dispositions permettant de fluidifier les prescriptions.**

La liste des prescripteurs habilités a ainsi été très largement ouverte : au traditionnel service public de l'emploi et aux associations habilitées dans le suivi social des demandeurs d'emploi, ont été ajoutés la CAF, les CCAS et services sociaux et de prévention des départements, les acteurs du logement (bailleurs sociaux, CHRS, Centre d'Hébergement d'Urgence), certains services de la justice (SPIP, PJJ), ou encore des organismes de formation (AFPA...).

Surtout, les personnes en recherche d'emploi peuvent aujourd'hui se positionner directement auprès de Médialys.



Ces candidatures libres

représentent déjà

27 %

de l'ensemble des candidats.



Par ailleurs, pour postuler dans une SIAE, le candidat devait bénéficier d'un agrément uniquement délivré par Pôle Emploi. Depuis septembre 2020, chaque structure d'insertion, à condition de respecter les critères administratifs déterminés par l'État, est en mesure de générer un Pass IAE qui se substitue à l'agrément. Cette nouvelle possibilité apporte une souplesse et une réactivité plus grande dans les recrutements.

Enfin, un nouvel outil numérique de prescription a été mis en place par l'État : la plateforme de l'inclusion. Cette plateforme permet d'identifier très facilement les SIAE d'un territoire. Elle permet surtout, à tous les prescripteurs, habilités ou non, et à tous les candidats, de déposer une candidature. Après seulement six mois d'existence, 100 % des candidatures passent par cette plateforme.

Ayant clairement identifié la problématique du recrutement, Médialys a également mis en place un plan d'action.

Le recrutement d'une chargée de relation entreprise et partenariat vise notamment à développer nos relations avec les prescripteurs pour mieux faire connaître notre structure, les parcours que nous proposons et les personnes pour lesquelles l'accompagnement est particulièrement efficace.

Nous faisons également partie de l'initiative lancée par Synerg'iae, association fédérant une cinquantaine de SIAE du Rhône, en matière de recrutement et visant à : faire connaître les métiers de l'insertion par des petits films sur les métiers exercés ; mettre en place un sas permettant aux personnes radicalement éloignées de l'emploi d'être accompagnées dans le cadre de l'insertion par l'activité économique.

Un accompagnement social renforcé

Depuis quelques années déjà, nous notons l'évolution et l'accroissement des problématiques sociales auxquelles les agents Médialys sont confrontés. Cette évolution s'est confirmée avec le passage en Atelier Chantier d'Insertion au mois d'avril 2020.

Pour apporter des réponses à l'ensemble de ces demandes et permettre aux chargées d'insertion socioprofessionnelle de se recentrer sur l'accès à l'emploi durable, nous avons recruté une travailleuse sociale.

Création d'un poste de travailleur social avec un double objectif

1 Prendre en charge un certain nombre de situations et accompagner les agents Médialys dans la recherche de solutions pérennes.

Sur les trois premiers mois d'activité, ce sont 53 agents qui ont été rencontrés pour 132 situations problématiques.

Par ailleurs, un certain nombre d'actions collectives sont proposées mensuellement autour de problématiques communes telles que la naturalisation, la déclaration d'impôt ou encore le dépôt d'un dossier logement sur la plateforme Al'in. Ce sont d'ores et déjà 27 personnes qui ont pu participer à ces ateliers en trois mois avec une large satisfaction exprimée.

Les principales problématiques sont les suivantes :

Thématiques	nb
Ouverture des droits/gestion administrative – CAF, Pole Emploi, CCAS, CPAM, Préfecture, SPIP, Impôts, Titre de séjours...	63
Logement – Demande, Maintien, Équipement	41
Santé – Ouverture de droits MDPH, orientation	18
Aides financières – Gestion budgétaire, aide alimentaire	10
TOTAL	132

2 Développer un partenariat et une expertise permettant de mieux répondre à la diversité des situations rencontrées.

Ce sont par exemple des partenariats développés avec :

- la banque solidaire de l'équipement portée par Emmaüs défi pour équiper des ménages entrant dans un premier logement ;
- la maison de la veille sociale qui porte le SIAO et qui a délégué le diagnostic social à Médialys ;
- Forum Réfugiés et notamment le centre Essor de soutien psychologique aux migrants ;
- Adoma avec une participation de Médialys aux commissions de validation des demandes d'hébergement ;
- la Préfecture du Rhône pour les demandes SIAL (priorisation dans la demande d'accès au logement autonome) dont le diagnostic est également délégué à Médialys ;
- les épiceries sociales et solidaires de la Métropole pour les aides alimentaires ;
- les appartements de coordination thérapeutiques portés par Basiliade.



« Depuis mon arrivée dans la structure en février 2021, chaque jour est différent, les problématiques sont toutes plus diverses les unes que les autres et les agents sont tous uniques. C'est ce qui fait la richesse du travail à Médialys : l'adaptation et la réactivité. »

Laurie Armand, CESF



Remettre l'emploi durable au cœur de notre projet de structure

Les difficultés sociales importantes éprouvées par les personnes en transition professionnelle, cumulées à la crise sanitaire qui a freiné la concrétisation des projets professionnels, ont conduit à accentuer notre accompagnement social. Nous avons cependant, dès le début de l'année 2021, souhaité **remettre l'accent sur l'accès à l'emploi durable pour tous**.

Le projet SEVE Emploi

Le projet SEVE Emploi pour Structures d'Insertion par l'Activité Économique et Entreprises Vers l'Emploi est un programme national financé par la DGEFP et mis en œuvre par la Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS).

Le projet SEVE vise un unique objectif : **l'accès à l'emploi durable** pour toutes les personnes en transition professionnelle passant dans les SIAE.

Cet objectif se fonde sur quatre grands principes :

- « Tout le monde est employable »
- « Chaque salarié décide de ses objectifs emploi »
- « Il faut changer les organisations plutôt que les personnes », en travaillant par exemple avec les entreprises pour mieux définir les profils de poste, leurs process de recrutement et d'intégration.
- « L'action révèle les atouts », c'est-à-dire que les salariés révèlent leurs compétences en occupant un emploi et non lors d'un entretien de recrutement par exemple.

SEVE Emploi vise à « changer les pratiques en faisant des SIAE des acteurs de la médiation entre demandeurs d'emploi et employeurs et en leur permettant de passer d'une culture de l'accompagnement social à celle d'un coaching professionnel ».



Le rôle des SIAE est ainsi clairement redéfini. Si l'accompagnement social des salariés n'est pas abandonné, **l'accent est mis sur le rôle d'intermédiation que doit jouer la structure d'insertion entre les salariés en insertion et les entreprises**. La recherche de nouveaux partenariats avec les entreprises devient centrale, la mise en relation directe entre un employeur et un salarié en transition professionnelle devient le moyen privilégié pour l'accès à l'emploi durable.

Mobilisation autour de l'accès à l'emploi durable

La mobilisation de toute la structure autour de cet objectif central nécessite de modifier notre organisation. Médialys, structure recrutant des salariés, doit également devenir une structure de placement de salariés en transition professionnelle. Nos outils de communication, le rôle de chacun des permanents comme des salariés doivent ainsi être redéfinis.

Les chefs d'équipe / encadrants techniques d'insertion sont concernés au premier chef par ce changement de paradigme. Ces derniers prennent aujourd'hui pleinement part à l'accompagnement des salariés en transition professionnelle en développant une relation de proximité via un management quotidien sur le terrain. Ils seront, à l'avenir, beaucoup plus mobilisés dans l'accompagnement de ces mêmes salariés sur leur projet professionnel. En effet, dans l'intermédiation avec des employeurs, ils sont les plus à mêmes de faire valoir les compétences spécifiques développées par les salariés au sein de Médialys.

Projet développé
tout au long de l'année
l'année 2021



Le recrutement d'une chargée de relations entreprises

C'est dans ce contexte, et avec la perspective de développer l'accès à l'emploi, que **nous avons recruté début 2021 une chargée de relations entreprises et partenariat**. Son rôle est de :

- développer des relations privilégiées avec certaines entreprises qui recrutent pour pouvoir proposer des postes aux salariés de Médialys,
- apporter aux entreprises un appui dans le recrutement et l'organisation des postes de travail,
- assurer un accompagnement dans la prise de poste et un suivi dans l'emploi,
- venir en soutien des chargées d'insertion professionnelle dans la recherche d'entreprises et la mise à l'emploi.

Cette chargée de relation entreprise est également sollicitée pour maintenir et développer le partenariat avec l'ensemble des prescripteurs de Médialys.

Vie de la structure

L'organigramme juin 2021

ÉQUIPE DE DIRECTION

LUC CHAMBOLLE

YSMA BELOUFI

PÔLE ADMINISTRATIF

Assistant administratif
Stéphane Carbonnier

Chargée d'accueil
**(Martine Lauron),
Quentin Fohles**

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, Romain
Pécéréaux, Danai Rizzardo,
Jorge Rodriguez**

Ordonnancement
(Jamel Laieb), Valentin Almeida

N'NADY MAKANGU

PÔLE ACCOMPAGNEMENT

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

Travailleur social
Laurie Armand

Chargée de relation entreprise
Clara Bouveron

Chefs d'équipe tuteurs
**Catherine Boismal, Julien Minacori,
Emilie Lecluse, Sébastien Verne**



Rédaction : Médialys — Conception : © Cités Plume



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

medialys.asso.fr