

Travailler chez Korian



QUESTIONS À :
Rémi Boyer

Directeur des Ressources Humaines
du groupe Korian

Travailler chez Korian, c'est rejoindre un groupe qui exerce un métier profondément humain, porteur de sens, utile et empreint de valeurs fortes. L'ambition de Korian est de devenir l'employeur de référence en Europe dans le secteur des services d'accompagnement et de soins dédiés aux seniors. À cet effet, Korian travaille activement au développement des compétences des salariés. Korian fait de sa politique de ressources humaines un véritable levier de transformation et de performance du Groupe.

Quelles sont les spécificités du secteur en matière de ressources humaines ?

Rémi Boyer : Dans notre secteur d'activité, les collaborateurs sont au cœur du dispositif. Ils exercent des métiers très diversifiés, qui se rapportent aux soins comme les Aides-soignantes, les infirmières et les médecins, mais aussi à l'hôtellerie et la restauration, à l'animation et à l'encadrement. Une communauté de 47 000 collaborateurs au service de l'accompagnement et des soins aux seniors, soit 20 000 collaborateurs en France, 19 500 en Allemagne, 5 500 en Belgique et 2 000 en Italie.

Korian un rôle majeur dans la formation de ses équipes et l'anticipation de l'évolution des métiers du secteur. Cette formation fait partie intégrante du développement de carrière des collaborateurs Korian au travers de parcours d'évolution sur-mesure.

Tout collaborateur, dans tous les métiers exercés au sein d'un établissement, a la possibilité de se former et d'évoluer dans sa fonction. La **Korian Academy** a été créée à cet effet. Elle a élaboré des formations adaptées aux besoins de chaque collaborateur, mettant en avant le travail pluridisciplinaire et centrées sur les échanges, les techniques et mises en situations pratiques.

Quelles perspectives de formation pour les salariés de Korian ?

Rémi Boyer : Proposer une formation de qualité pour se développer fait partie des fondamentaux de notre promesse employeur.

Notre place de leader européen dans l'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie, confère au groupe

Comment restez-vous à l'écoute de vos collaborateurs ?

Rémi Boyer : Depuis 2015, nous avons mis en place un baromètre de satisfaction interne anonyme dans les quatre pays du Groupe qui nous permet de rester connectés aux attentes de nos collaborateurs. Sur

cette base, des plans d'actions sont mis en place dans les établissements du Groupe afin d'améliorer significativement l'environnement de travail, l'organisation des équipes et le bien-être des collaborateurs au quotidien.

Reconduit cette année, ce baromètre interne «**Kommunity**» comportait 55 questions sur 5 thèmes : l'engagement personnel, l'environnement et l'organisation du travail, la formation et la stratégie du Groupe. Le partage des résultats et la définition des plans d'actions sont une opportunité de dialogue entre tous les collaborateurs et le management au sein de chaque entité. Les résultats de ce baromètre permettent de mesurer les progrès accomplis en deux ans et confirment qu'il fait bon travailler chez Korian !

Quelles sont les qualités requises pour travailler dans le Groupe ?

Rémi Boyer : L'accompagnement des personnes âgées requiert des qualités humaines fortes en cohérence avec les valeurs du Groupe ; Bienveillance, Responsabilité, Initiative et Transparence. Nous accueillons aussi bien des professionnels diplômés, venus d'horizons différents que des débutants. Ainsi, les métiers d'hôtellerie mais aussi les services administratifs peuvent former des jeunes dans le cadre de l'apprentissage. Avec un objectif de 500 contrats signés en 2020 en France, 200 le seront en 2017, contre 150 en 2016. En Allemagne, ce sont près de 1 000 apprentis que nos sites accueillent. Enfin, nous mettons en place des filières-métiers, en commençant par les métiers en tension, comme les métiers de la restauration ou du soin, afin de les rendre toujours plus attractifs, dans des missions nobles au service des plus fragiles. ●



Notre politique de développement des ressources humaines est au cœur de notre stratégie. Grâce à des efforts constants de formation de nos collaborateurs, combinés à une politique de partenariat et d'innovation, nous entendons promouvoir le «Positive Care», en cohérence avec les valeurs de Bienveillance, de Responsabilité, d'Initiative et de Transparence qui sont celles du Groupe."

Sophie Boissard
Directrice générale du groupe Korian

Focus sur la France



QUESTIONS À :
Nadège Plou

Directrice des Ressources Humaines de Korian France

“ 100 % des collaborateurs seront formés à l'horizon 2020.”

Combien de collaborateurs compte Korian en France ?

Nadège Plou : En 2017, Korian aura recruté près de 3 500 collaborateurs en CDI en France. L'effectif total CDI est de plus de 20 000 collaborateurs dont 85 % de femmes.

Actuellement, plus de 5 % de nos collaborateurs, sont en situation de handicap. Korian y est sensible, conscient de sa responsabilité sociale en la matière. Elle s'y est engagée au travers de la signature d'un accord dès 2014 prévoyant sur 3 ans l'intégration de 180 nouveaux travailleurs handicapés. Cet objectif est aujourd'hui rempli.

Par ailleurs, Korian se place en tremplin de mise en situation professionnelle en favorisant l'accueil de stagiaires et apprentis sur l'ensemble de nos métiers. Nous avons recruté 2 500 collaborateurs en 3 ans à la suite de leur stage tandis que nous aurons conclu 300 contrats d'apprentissage et de professionnalisation en 2017 du niveau CAP au Master.

Quelles sont les forces de Korian en matière de formation ?

Nadège Plou : La formation et la promotion interne sont au cœur de notre politique de ressources humaines. Chaque collaborateur, dans l'ensemble des filières métiers, a la possibilité de se former.

En 2016, près de 70 % des collaborateurs Korian ont suivi au moins une formation. À l'horizon 2020, Korian s'engage à ce que 100 % de ses collaborateurs soient formés.

Concrètement, que propose Korian France à ses collaborateurs pour se développer professionnellement ?

Nadège Plou : Une convention a été signée en 2015 avec le réseau GRETA (organisme professionnel de formation continue) représenté partout en France, pour encadrer le déploiement de deux des mesures phares de notre école de formation « Korian Academy », l'accompagnement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et la formation hôtelière.

Ainsi, les Auxiliaires de vie et Agents de service hospitalier ayant acquis des compétences dans le soin, peuvent se présenter au diplôme d'État d'Aide-soignante par cette voie et potentiellement poursuivre vers le diplôme d'Infirmière d'État.

De la même manière, les responsables hôteliers peuvent suivre une formation dédiée, menée notamment en école hôtelière, afin d'évoluer et renforcer leurs acquis sur les fondamentaux.

Korian s'est également engagée dans la définition de parcours professionnels permettant à ses équipes d'élargir leurs compétences voire d'accéder à des fonctions d'encadrement. Pour exemple, un de ces parcours a été conçu pour les Infirmiers(ères) afin de leur permettre d'accéder à des fonctions d'encadrement dans le soin.

Nous accompagnons nos Directeurs d'établissement, dont 60 % sont issus de la promotion interne, en partenariat avec l'Institut des hautes Études Économiques et Commerciales (INSEEC) et l'École Supérieure des Sciences Commerciales d'Angers (ESSCA) afin de les fédérer autour de pratiques managériales communes, et d'obtenir éventuellement un Master 1 de Management des Établissements de Santé.

Enfin, avec la formation « Prise en charge et accompagnement des personnes âgées en établissement » baptisée « Passeport Gériatrique », nous avons la volonté de construire un véritable levier pour profession-

naliser les soignants (Aides-soignants, Aides médico-psychologiques et Infirmiers) par une plus grande connaissance des pathologies et des besoins des personnes âgées.

Ce parcours a vocation de consolider leur savoir-faire professionnel autour du bien-être et de la stimulation de nos aînés. Mais c'est aussi un formidable parcours de « développeur de compétences ».

Quelle place pour le dialogue social chez Korian ?

Nadège Plou : Dès 2016, Korian était la première entreprise à avoir mis en place le dispositif de la loi Rebsamen concernant le regroupement au sein d'une même instance des délégués du personnel et des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

L'année 2017 est à nouveau une année riche en matière de dialogue social avec la signature de l'accord sur la Qualité de Vie au travail et le démarrage des négociations relatives au renouvellement de l'accord sur la politique Handicap.

Depuis 2014, une attention particulière est portée au contrat social de nos équipes avec l'objectif de renforcer le sentiment d'appartenance des collaborateurs au Groupe. En juin dernier, un accord sur les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) a ainsi été signé afin de poursuivre l'alignement des rémunérations et de créer une prime unique de 13^e mois sur l'ensemble du réseau pour les non-cadres. ●