



ACCORD UES KORIAN FRANCE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

L'UES Korian France, représentée par _____ en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines France, agissant au nom et pour le compte de l'ensemble des sociétés appartenant à l'Unité Economique et Sociale Korian France, telle que définie par l'accord collectif du 13 octobre 2015 relatif à la reconnaissance d'une UES entre les sociétés filiales du Groupe Korian ;

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives dans l'UES Korian France suivantes :

- **La Fédération CFDT Santé Sociaux** représentée par en qualité de
- **La Fédération Santé et Action Sociale CGT** représentée par en qualité de
- **L'Union Nationale des Syndicats FO de la Santé Privée** représentée par en qualité de
- **La Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé** représentée par en qualité de

d'autre part,

PREAMBULE

Korian, consciente que la Diversité représente un enjeu majeur de la responsabilité sociétale des entreprises, a développé depuis plusieurs années une politique volontariste en matière d'emploi de travailleurs handicapés. La Diversité est considérée comme une richesse intrinsèque et représente notamment pour Korian un vecteur de créativité en lien direct avec sa politique de développement par l'innovation. Le handicap au travail représente de fait l'un des axes majeurs de cette politique socialement responsable.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la démarche d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, engagée depuis 2015 au travers du premier accord de groupe Korian.

S'appuyant sur l'expérience acquise dans le cadre du précédent accord et sur les résultats obtenus, la Direction et les partenaires sociaux ont convenu de poursuivre et renforcer les dispositifs et les actions ainsi mises en place.

Par ce nouvel accord, la Direction et les partenaires sociaux entendent réaffirmer la politique menée en précisant les objectifs suivants :

- La sensibilisation de l'ensemble du personnel aux questions liées au handicap au travail, afin de poursuivre les actions engagées en matière de lutte contre les stéréotypes et les idées préconçues.
- Le recrutement de personnes en situation de handicap sous différentes formes (CDI, CDD, alternance).
- Le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, notamment par le développement des aménagements des postes.
- L'accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de handicap (intégration, formation...).
- La poursuite des actions confiées au secteur protégé.

Le présent accord a ainsi pour ambition de poursuivre et de renforcer la politique mise en place au profit de l'intégration de personnes en situation de handicap qui s'appuie sur une politique élargie de gestion prévisionnelle des compétences et sur une politique de santé et de qualité de vie au travail.

L'UES est désignée « entreprise » dans le présent accord.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant au sein des sociétés d'exploitation de l'UES KORIAN France et s'appliquera également à tout nouvel établissement intégrant l'une des sociétés signataires ou toute nouvelle société intégrant le périmètre.

Conformément à l'article R.5212-18 du Code du Travail et à la circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009, il sera fait application d'une péréquation mais uniquement au niveau de chaque société de l'UES entre ses propres établissements.

Toutes les personnes entrant en considération dans le calcul de l'obligation d'emploi sont ainsi prises en compte sous réserve d'appartenir aux catégories suivantes :

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

CADRE DE L'ACCORD

Cet accord s'inscrit pleinement dans la politique dynamique de diversité mise en place afin de recruter, intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Cet accord est signé dans le respect des articles L.5212-8 et R.5212-16 du Code du Travail, et de la possibilité, pour les entreprises d'un groupe, de satisfaire aux objectifs fixés par la loi en négociant un accord agréé par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

CHAPITRE 1 – L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES : LES ACTEURS AU SEIN DE KORIAN

Enjeu majeur de sa politique d'emploi, Korian souhaite mobiliser l'ensemble des moyens nécessaires au déploiement d'une politique responsable, cohérente et durable dans le temps, en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Article 1 : Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La Direction et ses partenaires sociaux souhaitent réaffirmer le rôle du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en la matière.

Conformément à l'article L4612-11 du Code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CHSCT contribue également à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail, notamment par :

- L'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et notamment des femmes enceintes
- L'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité;
- La vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- Le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information.
- L'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel

Dans ce cadre, Korian associera le CHSCT compétent, à tout projet rentrant dans ces champs et sur les mesures prises pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail.

Article 2 : La Mission Emploi Handicap KORIAN

Korian est doté d'un service « Mission Emploi Handicap » s'inscrivant dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Cette Mission Emploi Handicap se compose d'un responsable et de deux correspondants.

Directement intégrée au Département du Développement des Ressources, la Mission Emploi Handicap a notamment pour missions de :

- Développer le recrutement de travailleurs handicapés au sein des établissements,
- Appuyer et soutenir les managers dans l'application de la politique d'emploi en faveur des personnes handicapées et a fortiori dans la mise en œuvre du présent accord,
- Gérer le budget alloué par cet accord en cohérence totale avec les objectifs fixés,
- Développer le réseau de partenaires liés à la question du handicap, tant pour recruter que pour favoriser le maintien dans l'emploi,
- Créer et animer les réseaux entre ces partenaires et les Directeurs d'Etablissement,
- Elaborer, diffuser et faire évoluer des outils de sensibilisation et de communication sur la politique d'emploi mise en œuvre à destination de l'ensemble des salariés ainsi que du réseau de partenaires,
- Favoriser le maintien dans l'emploi de ses salariés, présentant un statut de handicap reconnu et ceux s'engageant dans la démarche auprès de la MDPH.

Korian s'engage à maintenir cette Mission, interlocuteur privilégié des salariés en situation de handicap.

Article 2.1 – Les outils de la Mission Emploi Handicap

Afin de suivre l'ensemble des salariés en situation de handicap et les objectifs fixés dans le cadre de la politique suivie, la Mission Emploi Handicap Korian a développé une application nommée THANDEM. Cette application interne n'est accessible qu'aux membres de la Mission Emploi Handicap et a plusieurs fonctionnalités :

- Le suivi individualisé des parcours des salariés en situation de handicap avec notamment leurs justificatifs de Travailleur Handicapé et les éventuels aménagements de poste mis en place à leur attention
- Le suivi des indicateurs en lien avec le présent accord ainsi que du budget correspondant
- Le suivi de l'obligation d'emploi de chaque établissement du groupe

KORIAN entend poursuivre l'utilisation de cette application dans le cadre de cet accord et procéder le cas échéant aux développements éventuels.

Ces actions ont notamment permis à nombre de salariés d'engager une démarche de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé et d'être ainsi accompagnés dans leur parcours par la Mission Emploi Handicap.

La communication se voulant interactive, le groupe Korian a mené en 2017 une étude via le dispositif RITHA, déployé par l'organisme Handipartage, auprès des salariés de Korian. Les retours ainsi reçus ont permis de conforter ou d'affiner les actions de communication qui seront ainsi déployées dans le cadre du présent accord.

Les objectifs des actions mises en place seront ainsi de :

- Sensibiliser l'ensemble des salariés et notamment les nouveaux entrants à la politique souhaitée par le groupe en matière d'emploi de personnes handicapées
- Faire reculer les idées reçues sur le handicap
- Faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap au sein des équipes
- Inviter les salariés à faire reconnaître leur handicap et obtenir ainsi leur Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé

Article 1 : Une communication soutenue à l'attention de tous

Du recrutement à l'intégration en passant par le suivi de carrière, il est essentiel que tous les salariés, managers et salariés, amenés à côtoyer des personnes handicapées soient informés, sensibilisés voire formés, si nécessaire. Dans le cadre de la politique menée par Korian en la matière, de nombreuses actions ont ainsi été menées et ont permis de développer une approche concrète de la démarche. Korian s'est appuyé sur les retours obtenus lors de l'enquête RITHA menée en 2017 dans laquelle les salariés en situation de handicap ont largement plébiscité les campagnes d'affichage et les dépliant mis à disposition.

Communiquer sur la question du handicap au travail doit s'inscrire nécessairement dans la durée aussi la Direction entend poursuivre de telles actions notamment via :

- La poursuite de campagnes de communication à destination de l'ensemble du personnel, au travers de nouvelles affiches, vecteur de communication privilégiée par les salariés.
- Des pages d'information dédiées au handicap sur les différents supports de communication interne du groupe KORIAN (site internet, application salariée...)
- Des actions spécifiques menées par des partenaires externes,
- Des actions de communication et de partenariat tant auprès des organismes institutionnels que des structures spécialisées (Cap Emploi, Services de Santé au Travail,...),
- La mise à jour des documents d'information existants,
- De nouvelles actions de sensibilisation dédiées à la démarche de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé

Article 2 : Des actions innovantes

Dans l'objectif de maintenir le dynamisme inhérent à cet axe de communication, la Direction et les partenaires sociaux souhaitent, autant que possible, innover.

Dans ce cadre, trois axes seront plus spécifiquement ciblés.

Article 2.1 - Les actions de sensibilisation des managers

La Direction souhaite poursuivre des actions spécifiques à destination des managers afin de leur donner les outils nécessaires en termes de recrutement, d'intégration ou encore de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap (formation, guide de bonnes pratiques, ...).

Le partenariat initié avec un organisme externe depuis 2015 sur la mise en place de sessions de formations sur cette thématique sera ainsi prolongé, au bénéfice des nouveaux managers du réseau et des sièges.

Une formation similaire, adaptée à leurs attentes, sera proposée dès la 1^{ère} année d'application du présent accord aux Délégations Syndicales en charge des négociations de cet accord.

Dans le cadre du suivi du présent accord, seront présentés le nombre de sessions organisées ainsi que le nombre de managers formés.

Article 2.2 - Les supports

De nombreux supports de communication ont été créés afin de sensibiliser les salariés au handicap en milieu professionnel. Notamment, des affiches, des leaflets ont été ainsi conçus et permettent de faire vivre au quotidien la politique menée en faveur de l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés.

La volonté de s'engager dans une démarche d'innovation, notamment tournée vers les supports digitaux, doit permettre à cette communication dédiée de pouvoir être relayée sur tous les nouveaux supports existant aujourd'hui en entreprise. La Mission Emploi handicap accompagnée par le service communication se verra en charge de proposer de nouveaux outils sur les canaux digitaux afin de sensibiliser l'ensemble du personnel au travers des différents vecteurs de communication utilisés.

Article 2.3 - L'accessibilité des supports de communication

Dans le cadre du précédent accord, la Mission Emploi Handicap a procédé à l'audiotranscription du livret d'accueil salarié remis à l'ensemble des nouveaux entrants en CDI, ainsi qu'aux documents afférents.

La Direction et ses partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de rendre accessibles à tous les documents liés au parcours du salarié et engageront une réflexion pour poursuivre ce travail sur les autres supports (grille d'entretien d'évaluation, offre de formation,..).

Dans le cadre du suivi du présent accord, seront présentés les outils et supports ainsi créés.

CHAPITRE 3 : PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

L'un des axes majeurs concernant l'emploi des travailleurs handicapés demeure le recrutement, particulièrement concernant les postes en Contrats à Durée Indéterminée.

Article 1 : Etat de lieux

Au 31 décembre 2016, en appliquant le principe de la péréquation tel que défini dans le champ d'application du présent accord, l'UES Korian France employait 899 unités bénéficiaires.

Le taux d'emploi ainsi atteint par l'ensemble de l'UES Korian France, au 31 décembre 2016, représente une moyenne de 5,06 % du total des effectifs d'assujettissement, avec minorations, (liste détaillée par entreprise présentée en annexe 1).

Article 2 : Objectifs

Article 2.1 - Un engagement de 6 % au niveau du groupe

Korian s'engage, sur la base des effectifs au 31 décembre 2016, à poursuivre un objectif de 6% du taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein de ses effectifs, ce, par application du principe de péréquation tel que défini dans le champ d'application du présent accord.

Ainsi, est joint, en annexe 1, un tableau permettant de constater, société par société, le niveau d'emploi au 31 décembre 2016. A cette date, la somme des unités manquantes par entreprise s'élève à 213 réparties sur 164 établissements.

Korian souhaite s'engager sur une augmentation potentielle du nombre de ses salariés reconnus travailleurs handicapés afin de permettre aux entreprises en dessous de 6 % de satisfaire ce taux. L'objectif

souhaité dans le cadre du présent accord sera donc de 225 personnes sur 3 ans, tous types de contrats confondus.

Cette augmentation devra résulter non seulement des recrutements comme précités mais également de la prise en compte des salariés en poste, reconnus handicapés après leur embauche au sein des entreprises. Les entreprises n'employant aucun travailleur handicapé seront prioritairement concernés par cette mesure.

L'échéancier suivant est retenu concernant cet objectif :

Année	Nombre de recrutements	Nombre de nouvelles situations prises en compte
2018	50	25
2019	50	25
2020	50	25

Le détail par entreprise, conformément à l'application du principe de péréquation tel que défini dans le champ d'application du présent accord, est présenté en annexe 1 du présent accord.

Dans ce cadre, la Direction communiquera annuellement à la commission de suivi et au CCE le nombre de personnes recrutées et le nombre de salariés en poste nouvellement reconnus travailleurs handicapés. Cette distinction permettra notamment de suivre les évolutions de ces deux situations.

La Direction, pourra, en cas de forte fluctuation de ses effectifs, revoir ces objectifs d'augmentation potentielle de salariés en situation de handicap et redéfinir ainsi annuellement, en accord avec la commission de suivi, de nouveaux objectifs.

Dans ce cadre, la Direction et ses partenaires sociaux s'accordent sur l'importance pour les établissements de communiquer en amont de la venue sur l'établissement du partenaire et ce, afin que les salariés le souhaitant puissent échanger sur leur situation.

De façon plus générale, la Direction et les partenaires sociaux ont pour objectif de capitaliser sur les études ainsi menées afin d'identifier des pistes d'amélioration pouvant être déployées à un niveau plus national.

A titre d'indicateurs, seront présentés dans le cadre de la commission de suivi :

- les établissements ayant bénéficié d'un diagnostic
- leur situation chiffrée en matière d'emploi de travailleurs handicapés (RQTH de salariés en poste et embauches directes)
- les suites des plans d'action définis
- l'atteinte de l'échéancier retenu

Article 3 : Mesures visant à la réalisation du plan d'embauche

Pour atteindre ses objectifs, Korian s'engage à maintenir un dispositif spécifique de recrutement dans le cadre d'une politique générale et volontariste visant à l'insertion des travailleurs handicapés, à savoir :

- Ouverture de tous les postes aux travailleurs handicapés,
- Dépôt des offres d'emploi auprès des partenaires habituels via les différents jobboards,
- Dépôt des offres d'emploi auprès de la structure CAP Emploi du département de l'établissement concerné,
- Attention particulière aux personnes handicapées en CDD en cas de création d'un poste similaire en CDI à celui qu'ils occupent,
- Encouragement du recours aux contrats en alternance, contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage, avec des associations systématiques, des CAP Emploi dans le cadre d'une telle recherche,
- Développement d'un réseau de partenaires pour le recrutement spécialisé dans l'emploi de personnes handicapées,

- Participation aux manifestations organisées dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), en partenariat avec l'ADAPT, dont le groupe Korian est depuis 2015 l'un des principaux partenaires.
- Aide aux recruteurs dans l'embauche et l'intégration de travailleurs handicapés.

A titre d'indicateurs, seront présentés dans le cadre du suivi du présent accord, le nombre de travailleurs handicapés par type de contrats (CDI, CDD, alternance), ainsi que les évolutions de type de contrats (alternance - CDD ou CDD - CDI, ...) et ce pour chaque établissement de l'UES Korian France.

CHAPITRE 4 : ACTIONS FAVORISANT L'INSERTION, L'INTEGRATION ET LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPEES

Article 1 : Intégration et accompagnement de nouveaux salariés reconnus travailleurs handicapés

Article 1.1 - Aménagement et adaptation du poste

Conscient que l'accompagnement est la clé d'une intégration réussie, Korian poursuit les actions auprès des Directions d'Etablissement.

Ainsi, le Directeur d'Etablissement examine avec le Médecin du travail et le CHSCT, les mesures nécessaires à l'aménagement et à l'adaptation de postes de travail aux capacités physiologiques du futur salarié reconnu travailleur handicapé, y compris les solutions d'organisation du travail, et ce en fonction du handicap présenté.

De même, en cas d'identification d'un besoin spécifique d'accompagnement et ce afin de favoriser la bonne intégration du salarié reconnu travailleur handicapé au sein de l'établissement, un tuteur sera mis en place.

Un dispositif d'accompagnement dans les démarches des salariés reconnus Travailleurs Handicapés sera mis en place : 2 journées de travail complètes par année civile d'application de l'accord sont allouées aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, tels que présentés dans le champ d'application du présent accord. Ce temps dédié ne pourra être utilisé que pour réaliser des démarches en lien direct avec la situation de handicap au travail : renouvellement de RQTH, examen médical. Le salarié concerné devra en faire la demande à son responsable hiérarchique et lui remettre le justificatif associé à la démarche engagée. Le justificatif sera ensuite transmis à la Mission Emploi Handicap pour suivi.

Par ailleurs, une communication sera mise en place afin d'inviter tout nouveau salarié le souhaitant à entrer en contact lors du premier mois de son intégration avec la Mission Emploi Handicap Korian afin de poser les éventuelles questions le concernant (aménagement de poste, parcours professionnel...)

A titre d'indicateur, sera présenté dans le cadre du suivi du présent accord, le nombre d'aménagements ou d'adaptations de postes ayant nécessité l'intervention de la Mission Emploi Handicap. Seront également présentés le nombre d'absences demandées au titre de l'autorisation d'absence pour démarche.

Article 1.2 - Le tutorat

Dispositif complémentaire au parcours d'intégration, la Direction et ses partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de l'existence d'un tuteur au sein des entités et ce, afin de faciliter l'intégration de nouveaux salariés et de favoriser la transmission des savoirs et des compétences.

Conscientes des enjeux majeurs liés à la présence d'un tuteur au sein de ses entités, la Direction s'engage à pérenniser et développer ce dispositif de tutorat, selon des modalités en adéquation avec l'organisation et le fonctionnement de chaque site.

Il est rappelé que le tuteur, compte tenu de sa responsabilité particulière, disposera du temps nécessaire à l'exercice de la mission qui lui est confiée pour le suivi des salariés formés au titre de la professionnalisation et des missions d'intégration de salariés reconnus travailleurs handicapés à un poste de travail.

En effet, cinq axes principaux définissent ainsi cette mission :

- l'accueil, l'accompagnement, la transmission des savoirs par le tuteur
- et dans le cas spécifique des salariés en formation longue : le suivi de la réalisation du projet professionnel, le lien avec l'organisme de formation et l'évaluation.

Devenir tuteur au sein de Korian

Korian propose actuellement à ses salariés souhaitant devenir tuteur, une action de formation spécifique regroupant de façon indissociable un module de tutorat « classique » et un autre sur le tutorat spécifique des travailleurs handicapés.

Une fois cette formation suivie, le salarié concerné doit mettre en pratique de manière effective, sur son établissement, les bases théoriques ainsi acquises.

La Direction et ses partenaires sociaux souhaitent distinguer le module spécifique dédié à l'accompagnement des nouveaux salariés et stagiaires en situation de handicap. Les personnes nouvellement formées auront ainsi le rôle de référent handicap. La formation actuellement en place en termes de tutorat sera ainsi remaniée en fonction, entendu que ce module continuera à faire partie du parcours de tuteur tel qu'existant actuellement.

Cette formation de référent handicap pourra aussi faire l'objet d'un module unique selon les demandes reçues par la Mission Emploi Handicap Korian, afin de permettre aux personnes volontaires de se former sur le sujet.

La Mission Emploi Handicap Korian devra durant le présent accord mettre en place des actions permettant de faire vivre cette communauté de référents handicap et ainsi obtenir un retour d'expérience des parcours d'intégration mis en place au bénéfice des nouveaux salariés ou stagiaires en situation de handicap.

Les partenaires sociaux et la Direction conviennent que le statut du tuteur et le temps consacré à l'exercice au rôle de tuteur devront faire l'objet de la future négociation sur la GEPP.

A titre d'indicateur, sera présenté dans le cadre du suivi du présent accord, le nombre de référents formés et le nombre de personnes suivies par les référents au sein de l'UES Korian France.

Article 1.3 – Accompagnement dans la démarche de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé

Par ailleurs, Korian, conscient des difficultés pour certains de ses salariés à accepter la situation de handicap, s'engage à aider toute personne souhaitant entamer une demande de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé.

Ainsi, les Directeurs d'Etablissement et les représentants du personnel, appuyés par la Mission Emploi Handicap, pourront informer et accompagner le salarié concerné dans les démarches à effectuer. De nombreux supports d'information ont été conçu dans le cadre du précédent accord à ce sujet (vidéo en ligne, dépliant disponible...) et de nouvelles actions seront menées en ce sens.

Cette reconnaissance permettra aux salariés concernés de rentrer dans le champ d'application du présent accord et ainsi de bénéficier des mesures mises en place.

Article 2 : Actions favorisant l'insertion

Article 2.1 - Stage et alternance

Afin de favoriser le recrutement des personnes handicapées au niveau de compétences recherché, la Direction est consciente qu'il faut orienter au préalable ses efforts dans l'aide à la formation de ces personnes et ce bien en amont du recrutement : stage, apprentissage ou alternance.

Le stage en entreprise

Le stage en entreprise est l'un des principaux instruments de liaison emploi-formation. Il peut être défini comme un temps passé dans une entreprise par une personne qui est en situation de formation ou en recherche d'insertion.

Son objectif est de placer le stagiaire en situation de travail afin de parfaire sa formation et/ou d'aider à son insertion professionnelle. A ce titre, l'accueil de stagiaires n'a pas pour vocation à rentrer en ligne de compte dans le calcul du plan d'embauche défini en chapitre 3 du présent accord.

L'accueil de stagiaires handicapés est donc fortement favorisé. Korian a signé à ce titre plusieurs partenariats avec des Centres de Reclassement Professionnel et des Organismes de formations spécialisés. Depuis 2015, les partenariats avec la Fondation Valentin Haüy qui déploie une formation de masseur kinésithérapeutes déficients visuels, les CRP de Mulhouse et Montpellier qui accompagnent des Travailleurs Handicapés sur les métiers d'aide soignant, infirmier ou encore animateur, permettent aux stagiaires de pouvoir effectuer leurs périodes pratiques au sein des établissements du groupe.

Ces partenariats se verront renouvelés et renforcés par le présent accord, la Direction et les partenaires sociaux souhaitant que d'autres actions de cet ordre puissent être développées au bénéfice des personnes en insertion professionnelle.

L'alternance

Korian s'implique fortement sur le champ de l'alternance notamment en menant annuellement une campagne nationale en faveur de l'apprentissage. Il s'agit de favoriser l'accès au monde de l'entreprise et de participer à une démarche de responsabilité sociale.

Pour les établissements désireux d'accueillir un salarié sur ce type de contrat, une offre d'emploi est transmise au CAP Emploi du département correspondant au même titre que pour un recrutement sur un contrat ordinaire.

La gestion administrative de ces contrats est dédiée à la Mission Emploi Handicap facilitant par là même les relations avec les différents partenaires et générant une information optimale.

Comme pour tout salarié handicapé arrivant dans un établissement de l'UES Korian France, une action de formation tutorale spécifique sera mise en œuvre en cas de nécessité.

La Direction et ses partenaires sociaux souhaitent dans le cadre de cet accord continuer à favoriser ces actions en matière d'alternance. En 2017, une première session spécifique à Korian a accueilli 19 apprentis dont plusieurs en situation de handicap afin de préparer le CAP Agent de Propreté et d'Hygiène. La Direction souhaite développer ce type d'initiative et associera à chacune de ses démarches les structures spécialisées telles CAP Emploi.

A titre d'indicateurs, seront présentés dans le cadre du suivi du présent accord, le nombre de stagiaires reconnus travailleurs handicapés, ainsi que le nombre d'alternants par type de contrats (professionnalisation, apprentissage).

Article 3 : Actions favorisant la formation

Fort d'une importante volonté formatrice, Korian a développé tant en interne avec son centre de formation Korian Academy qu'en externe avec de nombreux partenaires une offre de formation structurée, concernant l'ensemble des métiers du groupe.

A ce titre, les salariés en situation de handicap bénéficient au même titre que chacun des salariés, d'un accès aux formations déterminées dans le plan de formation prévisionnel de chaque établissement.

Une étude peut être conjointement menée entre la Direction de l'établissement et la Mission Emploi Handicap afin de décider de la nécessité ou non d'une aide technique quant au suivi de la formation.

Si des formations spécifiques sont nécessaires notamment dans un processus d'aménagement de poste, leur prise en charge s'effectue sur le budget du présent accord.

Ainsi, les entreprises devront accorder toute leur attention aux salariés désireux de mettre en œuvre un projet professionnel, tant au niveau de l'acquisition de nouvelles compétences que de nouvelles qualifications. Notamment, la Mission Emploi Handicap s'engage à apporter toute information et aide nécessaires à sa concrétisation. Les dispositifs formation, tels que définis dans la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à "la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale", sont conjointement étudiés afin d'apporter la réponse la plus adaptée.

Suite à l'acceptation de la demande de formation par le Directeur d'Etablissement, la prise en charge financière de l'action concernée (bilans de compétences et / ou de formation) s'effectuera sur le budget du présent accord. Cette prise en charge pourra servir à financer tant les coûts pédagogiques que les frais annexes induits par l'action de formation. Les frais de salaires quant à eux devant faire l'objet d'une prise en charge spécifique en actionnant les dispositifs habituels.

A titre d'indicateurs, seront présentés dans le cadre du suivi du présent accord, le nombre de salariés sur le périmètre de l'UES Korian France reconnus travailleurs handicapés ayant bénéficié d'une formation et le nombre d'heures correspondant.

CHAPITRE 5 : PLAN D'ACTION EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 1 : Culture du bien être et actions de prévention

La prévention des risques professionnels est un axe fort de la culture Korian qui l'a notamment officialisée au travers de ses pratiques et de son accord en faveur de la Qualité de Vie au Travail.

Korian se saisit également de la question en faisant participer ses salariés à de grandes enquêtes nationales, notamment Kommunity, le baromètre social du groupe.

En lien avec l'analyse des risques professionnels, l'entreprise confirme depuis de nombreuses années, la prévention des risques professionnels comme axe stratégique de ses plans de formation. Dans ce cadre, elle a notamment mis en place un plan de formation spécifique sur la manutention des résidents et patients en vue de prévenir les Troubles Musculo – Squelettiques et les troubles apparentés.

Article 2 : Aménagement, reclassement et reconversion

Article 2.1 - La visite de pré-reprise et l'essai encadré

Korian s'engage à promouvoir les dispositifs existant permettant d'accompagner les salariés en arrêt maladie de longue durée afin de préparer au mieux leur retour à l'emploi. A ce titre la visite de pré-reprise est fortement recommandée.

Korian entend également mettre en avant le dispositif d'essai encadré, en lien avec les services de Sécurité Sociale, afin de mesurer avant toute reprise les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié concerné. L'essai encadré s'inscrit dans une démarche de maintien dans l'emploi et doit permettre d'évaluer la capacité du salarié à un poste de travail.

Des actions de communication spécifiques à ce dispositif pourront être mises en place au cours des trois années d'application du présent accord, visant à informer au mieux les salariés, managers et Institutions Représentatives du Personnel.

Article 2.2 - L'aménagement de poste

Les salariés qui se voient reconnus handicapés, inaptes à certains emplois ou dont le handicap vient à s'aggraver au cours de leur carrière, font l'objet d'une attention particulière. A ce titre, en conformité avec

l'avis de la Médecine du Travail, la Direction, en lien avec le CHSCT, s'engage à favoriser un aménagement du poste ou des conditions de travail pour toute personne reconnue travailleur handicapé concernée par une problématique de maintien dans l'emploi.

A la demande du Médecin du Travail, la Mission Emploi Handicap Korian diligente une étude ergonomique afin d'étudier le poste de tout salarié reconnu Travailleur Handicapé. Un partenariat national avec un cabinet spécialisé est en place afin de réaliser ces études. L'étude ergonomique fait l'objet d'une restitution au salarié concerné, au manager ainsi qu'au Médecin du Travail et au CHSCT. Les préconisations sont ainsi validées par toutes les parties avant de procéder aux aménagements de poste souhaités.

Une information sur ces projets d'aménagement de poste sera communiquée au CHSCT de l'établissement.

En cas d'avis d'inaptitude, une solution de reclassement sera recherchée au sein de Korian et ce, conformément aux dispositions légales en vigueur. Dans le cas où une telle solution ne pourrait être trouvée, la Direction s'engage à mettre à disposition les coordonnées des organismes compétents en la matière (SAMETH, CAP EMPLOI, ...) permettant d'accompagner dans sa démarche de reclassement externe tout salarié en formulant la demande.

De même, si des travaux liés à l'accessibilité s'avèrent nécessaires à l'intégration d'un salarié ou dans le cadre d'un aménagement de poste, la Direction de l'établissement s'engage à contacter le service approprié. Les frais engagés à cet effet rentrent dans le budget du présent accord.

A titre d'indicateur, sera présenté dans le cadre du suivi du présent accord, le nombre d'aménagements de poste mis en place au sein des différents établissements du groupe et le type d'aménagements concernés (techniques ou organisationnels).

Article 2.3 – Les salariés de nuit reconnus travailleurs handicapés

Les personnes bénéficiant du statut de travailleurs handicapés reconnus inaptes au travail de nuit et bénéficiant d'un reclassement sur un poste de jour bénéficieront pendant une période d'un an du maintien à 100% des indemnités de sujétion perçues avant le passage de jour ainsi que du maintien de 100% des repos compensateurs de nuit perçus avant le passage de jour.

Article 3 : L'accompagnement « vie au travail » des salariés reconnus travailleurs handicapé

La Direction et les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, poursuivre l'accompagnement « vie au travail » de ses salariés en situation de handicap initié lors du précédent accord. L'objectif de cet accompagnement étant de développer un lien direct entre les salariés reconnus Travailleurs Handicapés et la Mission Emploi Handicap Korian, et ce afin de favoriser un suivi individualisé des parcours et éviter ainsi tout risque de désinsertion professionnelle.

Un courrier individuel annuel

Lors du précédent accord, un courrier a été envoyé, visant à informer les salariés reconnus Travailleurs Handicapés des dispositifs existant et des actions menées à leur intention, tout en recueillant leurs retours sur ces mêmes actions. En 2017, ce courrier a été conduit sous forme d'enquête de satisfaction par l'organisme Handi-Partage. La Direction et ses partenaires sociaux souhaitent la poursuite de ce lien, afin de pouvoir proposer aux principaux concernés les actions les plus en adéquation avec leurs attentes.

Autres accompagnements individualisés

La Direction et ses partenaires sociaux souhaitent réaffirmer dans ce cadre et en conformité avec la politique souhaitée en matière d'accompagnement des reconversions et des reclassements, que le bilan de compétences et la réalisation d'actions de formation seront encouragés. Toute formation est ainsi concernée, tant dans une démarche de reclassement que dans une logique de parcours professionnel et de qualification des salariés et afin de maintenir le niveau de compétence et/ou qualification requis pour l'exercice de leurs fonctions. Ces formations sont éventuellement adaptées en fonction du handicap.

Il est proposé également aux salariés reconnus Travailleurs Handicapés la possibilité d'effectuer un bilan de carrière, mené par un cabinet externe, afin de faire le point sur son projet professionnel et d'engager si nécessaire les actions permettant de mener à bien ses souhaits d'évolution (mobilité, formation...)

A titre d'indicateurs, seront présentés dans le cadre du suivi du présent accord, le nombre de courriers envoyés, le nombre de réponses reçues et le nombre d'actions mises en œuvre dans ce cadre.

CHAPITRE 6 : LE RECOURS AUX ENTREPRISES ADAPTEES ET ETABLISSEMENTS DE SERVICES ET D'AIDE PAR LE TRAVAIL

Article 1 : Etat des lieux

Korian est partenaire de plusieurs Etablissements et Services d'Aide par le Travail et Entreprises Adaptées.

Des contrats de fournitures, de prestations de service et de sous-traitance ont été passés et sont renouvelés annuellement, principalement sur les activités suivantes :

- Entretien des espaces verts
- Travaux d'impression
- Entretien et maintenance des bâtiments
- Location de salles

Article 2 : Objectifs

Korian s'engage à poursuivre sa collaboration avec ces structures, développant également dans la mesure du possible le recours à la mise à disposition de personnel.

Cette action ne se substitue pas au plan d'embauche annoncé en chapitre 3 du présent accord. A ce titre, les dépenses engagées sur ce champ ne seront pas valorisées dans le cadre du présent accord et ne viendront donc pas en déduction du budget qui lui est attribué. La Direction et les partenaires sociaux entendent tout de même réaffirmer leur engagement sociétal sur ce sujet.

CHAPITRE 7 : BUDGET

Le présent accord a notamment pour objectif de respecter l'obligation d'emploi des sociétés de l'UES Korian France en appliquant le principe de péréquation tel que défini au champ d'application du présent accord.

En annexe 1, se trouve un tableau récapitulatif, pour chaque établissement de l'UES Korian France, des données suivantes, au 31 décembre 2016 :

- Effectif d'assujettissement
- Nombre d'unités bénéficiaires devant être employées
- Nombre d'unités bénéficiaires employées
- Nombre d'équivalents bénéficiaires (EA, ESAT, stagiaires)
- Nombre d'unités bénéficiaires manquantes
- Nombre de minorations

Pour rappel, la loi prévoit que chaque salarié handicapé soit comptabilisé pour 1 unité, sauf dans les cas suivants :

- Un salarié à temps partiel dont le temps de travail est inférieur à 50% est comptabilisé pour 0,5

- Un salarié qui n'a pas été présent toute l'année est comptabilisé au prorata du temps passé
- Un salarié dont le titre de bénéficiaire de la loi n'a pas été valide toute l'année est comptabilisé au prorata de la durée de la validité de son titre

De plus, des minorations peuvent être comptabilisées au titre des efforts consentis par l'employeur quant au recrutement de certaines catégories de bénéficiaires :

- 0,5 unités supplémentaires pour un salarié bénéficiaire de moins de 26 ans ou de + de 50 ans au 31 décembre de l'année en cours
- 0,5 unités supplémentaires lors du recrutement par l'établissement, depuis sa création, de son premier salarié reconnu travailleur handicapé
- 1 unité supplémentaire pour un salarié bénéficiaire de la reconnaissance de la lourdeur du handicap
- 1 unité supplémentaire pour les salariés bénéficiaires demandeurs d'emploi de longue durée lors du recrutement
- 1 unité supplémentaire pour le recrutement d'un salarié issu du milieu protégé

Le calcul des unités bénéficiaires appliqué dans le cadre du présent accord résulte donc des dispositions légales précitées, sous réserve de modification ultérieure des textes applicables en la matière.

Le budget relatif à l'application des engagements du présent accord est égal au nombre d'unités manquantes au sein de l'UES Korian France multiplié par le coefficient applicable correspondant à l'effectif des entreprises et par la valeur du SMIC en vigueur, en tenant compte des éventuelles minorations prévues par la réglementation en vigueur.

Par déduction, le tableau en annexe 2 reprend le budget prévisionnel sur 3 ans soit les années 2018, 2019 et 2020, étant entendu que toute somme provisionnée pour une action bien définie et non dépensée pourra être attribuée à un autre champ d'application du présent accord ou être reportée, le cas échéant, sur le budget de l'année suivante, après décision de la commission de suivi. Les dépenses effectuées dans le cadre de ce budget seront présentées à la commission de suivi.

CHAPITRE 8 : COMITE DE SUIVI ET CLAUSES GENERALES

Article 1 : Comité de suivi

Le suivi du présent accord sera réalisé par une commission de suivi constituée de représentants de la Direction et de deux représentants de chaque organisation syndicale représentatives.

Cette commission aura pour mission d'accompagner la mise en place de l'accord au sein des établissements.

En tant qu'instance de réflexion prospective, d'échanges et d'information, la commission sera notamment informée sur l'évolution de l'emploi des personnes handicapées, des indicateurs et des engagements pris dans le présent accord.

A ce titre, il est informé des projets en la matière lorsque cela peut avoir un impact sur les entreprises. Il est tenu au devoir de réserve sur les informations confidentielles qui lui sont délivrées.

Le CCE sera également informé du suivi du présent accord à minima une fois par an.

Article 2 : Date et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018 sous réserve qu'il ait obtenu les agréments des autorités compétentes. Il sera donc applicable jusqu'au 31 décembre 2020. Au terme de cette période il prendra fin de plein droit et cessera de produire ses effets au-delà de ce terme.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

La révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Article 3 : Publicité de l'accord

Le présent accord est applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues à l'article L.2231-6 du Code du Travail. Il sera déposé conformément aux dispositions légales en la matière à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel pour affichage et il est soumis à l'information et à la consultation du Comité central d'entreprise de l'UES Korian France.

Fait à Paris, le 17 novembre 2017

En 9 exemplaires originaux

Pour l'UES KORIAN France,

Pour la Fédération CFDT Santé Sociaux,

Pour la Fédération Santé et Action Sociale CGT,

Pour l'Union Nationale des Syndicats FO de la Santé Privée

Pour la Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé

Annexe 1 - Etat des lieux de l'obligation d'emploi par établissement

Raison sociale	Établissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
ACCUEIL MEUNIERES	KORIAN LES MEUNIERES	34	63	3,78	3	3	0	0	0	1,5	0
ATRIA	KORIAN LO SOLELH	34	38	2,28	2	0,93	0	0	1,07	0	1,07
BELLECOMBE	KORIAN BELLECOMBE	69	74	4,44	4	3,5	0	0	0,5	1	0
CARLOUP SANTE	KORIAN BEL'SAONE	71	48	2,88	2	0,36	0	0	1,64	0,5	1,14
CENTRE DE READAPTATION FONCTIONNELLE DE CAEN	KORIAN BROCELIANDE	14	60	3,6	3	2,2	0,1	0	0,7	0,5	0,2
CENTRE DE REEDUCATION DE SIOUVILLE	KORIAN L'ESTRAN	50	124	7,44	7	10,16	0	0	0	3,5	0
CENTRE DE REPAS ET DE CONV L'AQUITANIA	KORIAN L'AQUITANIA	33	31	1,86	1	2	0	0	0	0,5	0
CENTRE WILLIAM HARVEY	KORIAN WILLIAM HARVEY	50	70	4,2	4	1,79	0	0	2,21	1,5	0,71
CHAMTOU	KORIAN CHAMTOU	37	48	2,88	2	0,4	0,01	0,13	1,46	0,5	0,96
CHÂTEAU DE LA VERNEDE	KORIAN LA VERNEDE	11	70	4,2	4	3,27	0	0	0,73	0,5	0,23
CLINIQUE CARDIOLOGIQUE DE GASVILLE	KORIAN PARC DE GASVILLE	28	62	3,72	3	3,06	0	0	0	2,5	0
CLINIQUE DE CONVALESCENCE DU CHÂTEAU DE CLAVETTE	KORIAN CLAVETTE	17	38	2,28	2	1,03	0,11	0	0,86	0,5	0,36
CLINIQUE DE LIVRY SULLY	KORIAN SULLY	93	61	3,66	3	2	0,08	0	0,92	0,5	0,42
CLINIQUE DE SACLAS	KORIAN LA MARETTE	91	63	3,78	3	0	0	0	3	0	3
CLINIQUE DU CANAL DE L'OURCQ	KORIAN CANAL de L'OURCQ	75	91	5,46	5	0	0	0	5	0	5
CM INFANTILE MONTPRIBAT	KORIAN MONTPRIBAT	40	96	5,76	5	8,19	0	0	0	1,5	0
Filiale MF	KORIAN CHÂTEAU DES LANDES	45	48	2,88	2	2	0	0	0,00	0,5	0,00
Filiale MF	KORIAN LE GATINAIS	91	45	2,7	2	0,81	0	0	1,19	0,5	0,69
Filiale MF	KORIAN TAMIAS	91	50	3	3	2	0,4	0	0,60	0,5	0,10
Filiale MF	KORIAN LA VALLEE BLEUE	18	49	2,94	2	3	0,08	0	0,00	1	0,00
Filiale MF	KORIAN LA SAULX	54	41	2,46	2	1,87	0,00	0	0,13	0,50	0
Filiale MF	KORIAN MAISON DES AULNES	88	40	2,4	2	1,00	0,00	0	1,00	0,00	1,00
Filiale MF	KORIAN ARC EN CIEL	95	36	2,16	2	0,27	0	0	1,73	0	1,73
Filiale MF	KORIAN LES SANSONNETS	95	41	2,46	2	1	0	0	1	0,5	0,5
Filiale MF	KORIAN LA RIVIÈRE BLEU	80	43	2,58	2	2,48	0	0	0	1	0

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
Filiale MF	KORIAN LES ALYSSES	60	38	2,28	2	0	0,16	0	1,84	0	1,84
Filiale MF	KORIAN LA GRANDE PRAIRIE	60	51	3,06	3	2	0,15	0	0,85	0	0,85
Filiale MF	KORIAN GEORGES MORCHAIN	59	41	2,46	2	2	0	0	0	1	0
Filiale MF	KORIAN LES LYS	95	16	0	0	0	0	0	0	0	0
Filiale MF	KORIAN L' ABBAYE	59	22	1,32	1	1,83	0	0	0	0	0
Filiale MF	KORIAN LA DÉTENTE	77	48	2,88	2	1,58	0	0	0,42	1,00	0,00
Filiale MF	KORIAN LES ROSES	77	44	2,64	2	0,00	0,43	0	1,57	0,00	1,57
Filiale MF	KORIAN LE DOMAINE	10	34	2	2	0,29	0	0	1,71	0,50	1,21
Filiale MF	KORIAN CHAINTREAUVILLE	77	37	2,22	2	1,84	0	0	0,16	1,50	0,00
Filiale MF	KORIAN VILLA DU CHÊNE D'OR	53	47	2,82	2	1,66	0,06	0	0,34	0	0,34
Filiale MF	KORIAN VAL AUX FLEURS	27	39	2,34	2	2,8	0,00	0	0,00	1	0
Filiale MF	KORIAN BOLLÉE-CHANZY	72	39	2,34	2	2,43	0,00	0	0,00	0,5	0
Filiale MF	KORIAN LE MÔLE D'ANGOULINS	17	45	2,7	2	5,32	0	0	0	2	0
Filiale MF	KORIAN LE BOURGENAY	85	40	2,4	2	5,94	0	0	0	0,5	0
Filiale MF	KORIAN AGAPANTHE	86	41	2,46	2	4,00	0	0	0	1	0
Filiale MF	KORIAN LES TROIS CHEMINS	86	31	1,86	1	3,36	0	0	0	1,5	0
Filiale MF	KORIAN LE VAL D'ESSONNE	78	38	2,28	2	1	0	0	1	0	1
Filiale MF	KORIAN LES MATHURINS	92	37	2,22	2	1,00	0	0	1,00	0,00	1,00
Filiale MF	KORIAN TERRASSES DU XXÈME	75	36	2,16	2	1,86	0	0	0,14	0,00	0,14
Filiale MF	ECHALAS MOUSSIÈRES	69	32	1,92	1	0,00	0,02	0	0,98	0	0,98
Filiale MF	GREZIEU J. HESTIA	69	48	2,88	2	3,07	0,09	0	0	0,5	0
Filiale MF	KORIAN GERLAND	69	45	2,7	2	0,49	0	0	1,51	0,5	1,01
Filiale MF	KORIAN HAMEAU DE LA SOURCE	69	53	3,18	3	2,86	0,1	0	0,04	0,5	0
Filiale MF	KORIAN CLAUDE DEBUSSY	13	43	2,58	2	0,00	0	0	2	0,00	2
Filiale MF	KORIAN LA COLOMBE	34	47	2,82	2	2,00	0	0	0	0,50	0
Filiale MF	KORIAN LA PAQUERIE	13	26	1,56	1	1,82	0,08	0	0	0,00	0
Filiale MF	KORIAN LES PINS VERTS	11	47	2,82	2	1,58	0	0	0,42	0,50	0
Filiale MF	KORIAN LES TAMARIS	34	35	2,1	2	2,00	0	0	0	0,00	0

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
Filiale MF	KORIAN LA VILLA MOZART	34	1	0	0	0,00	0	0	0	0,00	0
Filiale MF	KORIAN LES GARDIOLES	34	32	1,92	1	1,00	0	0	0	0,00	0
Filiale MF	KORIAN DOMAINE DE COLLONGUES	13	44	2,64	2	0,26	0	0	1,74	0,00	1,74
Filiale MF	KORIAN LA RIMANDIÈRE	13	45	2,7	2	1,00	0	0	1	0,50	0,5
Filiale MF	KORIAN LE CLOS DE L ORCHIDEE	11	44	2,64	2	0,00	0,11	0	1,89	0,00	1,89
Filiale MF	KORIAN BLEU D'AZUR	06	46	2,76	2	1,18	0,00	0	0,82	0,5	0,32
Filiale MF	KORIAN LE MONT SOLEIL	05	41	2,46	2	2,68	0,00	0	0	1	0
Filiale MF	KORIAN LA LOUISIANE	83	64	3,84	3	2	0,00	0	1	0,5	0,5
Filiale MF	KORIAN LE CAP SICIÉ	83	45	2,7	2	1	0,00	0	1	0,5	0,5
Filiale MF	KORIAN L' AMARYLLIS	83	42	0	0	0	0,00	0	0	0	0
Filiale MF	KORIAN SAINT FRANÇOIS DU LAS	83	44	2,64	2	1	0,04	0	0,96	0	0,96
Filiale MF	KORIAN LES CLÉMATITES	06	29	1,74	1	0	0,00	0	1	0	1
Filiale MF	KORIAN GASTON DE FOIX	09	42	2,52	2	1,29	0,00	0	0,71	0,5	0,21
Filiale MF	KORIAN LE CHALET	33	44	2,64	2	2,65	0,31	0	0	1,50	0
Filiale MF	KORIAN RESIDENCE LE PLATANE DU GRAND PARC	33	59	0	0	1,5	0	0	0	0,00	0
Filiale MF	KORIAN BELLEVUE	47	44	2,64	2	2,81	0	0	0	0,00	0
Filiale MF	LE DOYENNÉ DE LANGON	33	50	3	3	2	0	0	1	0,50	0,5
Filiale MF	KORIAN LA SEILLONNE	31	31	1,86	1	0	0	0	1	0,00	1
Filiale MF	KORIAN LE HAMEAU	47	43	2,58	2	1	0	0	1	0,50	0,5
Filiale MF	KORIAN FONTAINE BAZEILLE	47	45	2,7	2	0	0	0	2	0,00	2
Filiale MF	KORIAN LA COTE PAVÉE	31	45	2,7	2	1,71	0	0	0,29	0,50	0
Filiale MF	KORIAN VAL DE SEINE	78	61	3,66	3	1,43	0	0	1,57	1	0,57
Filiale MF	KORIAN LE MAS BLANC	16	23	1,38	1	2	0	0	0	0	0
Filiale MF	KORIAN VILLA BLEUE	16	22	1,32	1	2,3	0	0	0	1	0
Filiale MF	KORIAN SAINT MAURICE	87	31	1,86	1	2,81	0	0	0	0,5	0
Filiale MF	KORIAN MORNAY	17	43	2,58	2	4,83	0	0	0	1	0
Filiale MF	KORIAN BEAUREGARD	43	31	1,86	1	3,5	0	0	0	2	0
Filiale MF	KORIAN LE HAUT LIGNON	43	55	3,3	3	3	0	0	0	1	0

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
Filiale MF	KORIAN SOLISANA	68	50	3	3	1,5	0,36	0	1,14	1	0,14
Filiale MF	KORIAN LE TINAILLER	71	35	2,1	2	2,25	0	0	0	1,5	0
Filiale MF	KORIAN LES BRUYÈRES	69	46	2,76	2	1	0,41	0	0,59	0,5	0,09
Filiale MF	KORIAN ALMA SANTE	42	32	1,92	1	3,24	0	0	0	0,5	0
Filiale MF	KORIAN SAINTE COLOMBE	89	47	2,82	2	3	0	0	0	0,5	0
Filiale MF	KORIAN LA BRESSANE	71	35	2,1	2	2	0	0	0	0,5	0
Filiale MF	KORIAN LA CONDAMINE	07	36	2,16	2	2	0	0	0	1	0
Filiale MF	KORIAN MONTJOY	05	46	2,76	2	2,00	0	0	0	1	0
Filiale MF	KORIAN MONT VENTOUX	84	47	2,82	2	2,41	0	0	0	0,5	0
Filiale MF	KORIAN LE GOLFE	83	39	2,34	2	1,00	0,22	0	0,78	0,5	0,28
Filiale MF	KORIAN GLANUM	13	51	3,06	3	0	1,5	0	1,5	0,00	1,5
Filiale MF	KORIAN SAINT BRUNO	13	57	3,42	3	0,00	0,7	0	2,3	0	2,3
Filiale MF	KORIAN PIETAT	65	33	1,98	1	1	0	0	0	0,50	0
Filiale MF	KORIAN LA PALOUMÈRE	47	38	2,28	2	0,83	0,1	0	1,07	0,50	0,57
Filiale MF	KORIAN LES PALMIERS	13	51	3,06	3	3,81	0	0	0	0,50	0
FORMADEP	KORIAN ACADEMY	26	11	0,66	0	0	0,01	0	0	0,00	0,00
GEM VIE	KORIAN MAS DES AINES	13	41	2,46	2	0	0	0	2	0	2
GRAND MAISON	KORIAN GRAND MAISON	31	63	3,78	3	1,38	0,07	0	1,55	0,5	1,05
HAD YVELINES SUD	KORIAN YVELINES SUD	78	34	2,04	2	0	0	0	2	0	2
HOMERE HOTELLERIE MEDICALISEE RETRAITE	KORIAN QUIETA	78	43	2,58	2	3,75	0	0	0	1,5	0
KORIAN AU FIL DU TEMPS	KORIAN AU FIL DU TEMPS	77	46	2,76	2	0,53	0	0	1,47	0,5	0,97
KORIAN BRUNE	KORIAN BRUNE	75	60	3,6	3	3,49	0,14	0	0	2	0
KORIAN CLOS DES VIGNES	KORIAN CLOS DES VIGNES	21	45	2,7	2	1,64	0	0	0,36	0,5	0
KORIAN FLORIAN CARNOT	KORIAN FLORIAN CARNOT	92	56	3,36	3	2,72	0	0	0,28	2	0
KORIAN LA FONTANIERE	KORIAN LA FONTANIERE	69	39	2,34	2	1,74	0	0	0,26	0	0,26
KORIAN LA GUYONNE	KORIAN LA GUYONNE	78	58	3,48	3	0	0	0	3	0	3
KORIAN L'ASTREE	KORIAN L'ASTREE	42	44	2,64	2	1	0	0	1	0	1
KORIAN LE BASTION	KORIAN LE BASTION	11	42	2,52	2	2	0	0	0	1	0

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
KORIAN LE DIAMANT	KORIAN LE DIAMANT	61	45	2,7	2	2,5	0	0	0	1	0
KORIAN LES ARCADES	KORIAN LES ARCADES	75	60	3,6	3	5,5	0	0	0	1,5	0
KORIAN LES CASSISSINES	KORIAN LES CASSISSINES	21	46	2,76	2	0,5	0,28	0,13	1,09	0,5	0,59
KORIAN LES LILAS	KORIAN LES LILAS	78	56	3,36	3	5,42	0	0	0	2	0
KORIAN LES OLIVIERS	KORIAN LES OLIVIERS	13	62	3,72	3	1,15	0,21	0	1,64	1	0,64
KORIAN L'ESCONDA	KORIAN L'ESCONDA	74	46	2,76	2	0,5	0	0	1,5	0,5	1
KORIAN MAS DE LAUZE	KORIAN MAS DE LAUZE	30	45	2,7	2	0,85	0,39	0	0,76	0,5	0,26
KORIAN MEDICA	KORIAN TOULOUSE	31	16	0	0	0	0	0	0	0	0
KORIAN MEDICA	KORIAN LYON	69	40	2,4	2	0	0	0	2	0	2
KORIAN MEDICA	KORIAN MASSY	91	22	1,32	1	0	0	0	1	0	1
KORIAN MEDICA	KORIAN BALZAC	75	242	14,52	14	1,5	4,8	0	7,7	1	6,7
KORIAN MEDICA	KORIAN DEVECEY	25	43	2,58	3	2	0	0	1	0,5	0,5
KORIAN NAPOLEON	KORIAN NAPOLEON	40	104	6,06	6	7,86	0	0	0	1,5	0
KORIAN PASTORIA	KORIAN PASTORIA	10	44	2,64	2	1	0	0	1	0	1
KORIAN PLAISANCE	KORIAN PLAISANCE	54	51	3,06	3	3	0	0,09	0,00	1	0
KORIAN VAL DES SOURCES	KORIAN VAL DES SOURCES	13	51	3,06	3	6	0	0	0	2,5	0
KORIAN VICTOR HUGO	KORIAN VICTOR HUGO	10	53	3,18	3	0,2	0	0	2,8	0	2,8
KORIAN VILLA D'ALBON	KORIAN VILLA D'ALBON	42	49	2,94	2	1	0	0	1	0,5	0,5
KORIAN VILLA D'AZON	KORIAN VILLA D'AZON	89	48	2,88	2	2,74	0	0	0,00	0,5	0
KORIAN VILLA POPYRI	KORIAN LA VILLA POPYRI	71	46	2,76	2	2,63	0,04	0	0,00	0,5	0
KORIAN VILLA SPINALE	KORIAN VILLA SPINALE	88	41	2,46	2	3,31	0	0	0,00	2	0
KORIAN VILL'ALIZE	KORIAN VILL'ALIZE	25	41	2,46	2	2	0	0	0,00	0,5	0
LA BASTIDE DE LA TOURNE	KORIAN LA BASTIDE	07	74	4,44	4	1,04	0	0	2,96	0,5	2,46
LA BASTIDE DE LA TOURNE	KORIAN DROME PROVENCALE	26	37	2,22	2	3	0	0	0	1	0
LA PINEDE	KORIAN LES 4 FONTAINES	11	63	3,78	3	0,86	0	0	2,14	0	2,14
LA REINE BLANCHE	KORIAN LA REINE BLANCHE	45	57	3,42	3	2,02	0	0	0,98	1	0
LA RIENE MATHILDE	LA REINE MATHILDE	14	40	2,4	2	1	0	0	1	0,5	0,5
LA SAISON DOREE	KORIAN SAISON DOREE	69	58	3,48	3	0	0	0	3	0	3

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
LAFFITE SANTE	KORIAN VILLA PEGASE	78	63	3,78	3	2	0	0	1	0,5	0,5
L'AIR DU TEMPS RESIDENCES STRASBOURG ROBERTSAU	KORIAN L'AIR DU TEMPS	67	33	1,98	1	1,44	0	0	0,00	0,5	0
LE BELVEDERE	KORIAN LE BELVEDERE	40	35	2,1	2	2,09	0	0	0	1	0
LE CLOS CLEMENT 77	KORIAN LE BOIS CLEMENT	77	48	2,88	2	2,24	0	0	0	1	0
LE MAIL SANTE	KORIAN VILLE EN VERT	27	43	2,58	2	2,46	0	0,03	0	1,5	0
LE MONT BLANC	KORIAN LE MONT VEYRIER	74	84	5,04	5	2,35	0,24	0	2,41	0,5	1,91
LE MONT BLANC	KORIAN LES DEUX LYS	74	92	5,52	5	0	0	0	5	0	5
LE PETIT CASTEL	KORIAN LE PETIT CASTEL	37	48	2,88	2	1,6	0	0	0,40	0,5	0
LES BEGONIAS	KORIAN LES TROIS SAPINS	68	40	2,4	2	3,6	0	0	0,00	1	0
LES BEGONIAS	KORIAN REFLET DE LOIRE	45	49	2,94	2	1,01	0	0	0,99	1	0
LES BEGONIAS	KORIAN DOMAINE ST-MICHEL	06	46	2,76	2	1	0	0,22	0,78	0,5	0,28
LES BEGONIAS	KORIAN JARDIN de L'ANDELLE	27	38	2,28	2	1	0	0	1	0,5	0,5
LES BEGONIAS	KORIAN LA MAGDELEINE	77	42	2,52	2	0	0,07	0	1,93	0	1,93
LES BEGONIAS	KORIAN LA ROSERAIE	28	40	2,4	2	0,74	0	0	1,26	0,5	0,76
LES BEGONIAS	KORIAN NYMPHEAS BLEUS	27	48	2,88	2	1	0,08	0	0,92	0,5	0,42
LES BEGONIAS	KORIAN VILLA EVORA	28	58	3,48	3	2,06	0,35	0	0,59	1,5	0
LES BEGONIAS	KORIAN VILLA JANIN	42	48	2,88	2	3	0	0,03	0	0	0
LES BEGONIAS	KORIAN VILLA ORTIS	38	48	2,88	2	2,73	0,13	0	0	1	0
LES BEGONIAS	KORIAN VILLA ST HILAIRE	94	25	1,5	1	1	0	0	0	0,5	0
LES BEGONIAS	KORIAN VILLA BERAT	14	49	2,94	2	3	0	0	0	0,5	0
LES BEGONIAS	KORIAN LE JARDIN	76	36	2,16	2	2	0,1	0	0	0,5	0
LES BEGONIAS	KORIAN L'AGORA	13	49	2,94	2	0	0	0	2	0	2
LES BEGONIAS	KORIAN SORGENTINO	06	45	2,7	2	0	0	0	2	0	2
LES BEGONIAS	KORIAN CHATEAU DES OLLIERES	06	51	0	0	1	0	0	0	0	0
LES BEGONIAS	KORIAN PARC DE MOUGINS	06	60	3,6	3	0,15	0	0	2,85	0,5	2,35
LES BEGONIAS	KORIAN AUBIER DE CYBELE	83	50	3	3	2,67	0	0	0,33	0,5	0
LES BEGONIAS	KORIAN LE RAYON D'OR	17	56	3,36	3	1,57	0,26	0	1,17	0,5	0,67
LES BEGONIAS	KORIAN L'ERMITAGE	27	48	2,88	2	1,009	0	0	0,991	1	0

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
LES BEGONIAS	KORIAN LES AMARANTES	37	45	2,7	2	1,94	0	0,05	0,01	0,5	0
LES BEGONIAS	KORIAN LES BEGONIAS	17	43	2,58	2	0,81	0	0	1,19	0,5	0,69
LES BEGONIAS	KORIAN LES LUBERONS	13	62	3,72	3	2,54	0,51	0	0	1,5	0
LES BEGONIAS	KORIAN L'IMPERIAL	92	69	4,14	4	1,41	0	0	2,59	0	2,59
LES BEGONIAS	KORIAN LA MOUNARDIERE	42	46	2,76	2	0	0,05	0,08	1,87	0	1,87
LES BEGONIAS	KORIAN JARDIN ATLANTIQUE	44	50	3,00	3	7,3	0,08	0	0	2	0
LES BEGONIAS	KORIAN MARISOL	93	47	2,82	2	3,66	0	0	0	1	0
LES BEGONIAS	KORIAN LA LILARDIERE	45	57	3,42	3	3,92	0	0	0,00	2	0
LES BLES D'OR	KORIAN LES BLES D'OR	81	49	2,94	2	1,84	0	0	0,16	2,5	0
LES FLOTS	KORIAN LES FLOTS	33	38	2,28	2	1	0,1	0	0,9	0	0,9
LES FONTAINES	KORIAN LES FONTAINES	83	39	2,34	2	1	0	0	1	0,5	0,5
LES HAUTS D'ANDILLY	KORIAN HAUTS D'ANDILLY	95	34	2,04	2	0	0,08	0	1,92	0	1,92
LES ISSAMBRES	KORIAN LES ISSAMBRES	17	55	3,3	3	5,88	0	0	0	4	0
LES LIERRES GESTION	KORIAN LES LIERRES	94	56	3,36	3	1	0,05	0	1,95	0,5	1,45
LES PINS BLEUS	KORIAN LES PINS BLEUS	83	45	2,7	2	3,9	0	0	0	1,5	0
LES TEMPS BLEUS	KORIAN LES TEMPS BLEUS	28	42	2,52	2	0,66	0		1,34	0	1,34
LES TROIS TOURS	KORIAN LES TROIS TOURS	13	156	9,36	9	11,89	0,31	0,23	0	4,5	0
MASSENET SANTE	KORIAN VILLA THAIS	26	52	3,12	3	3,34	0	0	0	1,5	0
MEDOTELS	KORIAN LE GENTILE	54	74	4,44	4	4	0	0	0,00	1	0
MEDOTELS	KORIAN LE DOUBS RIVAGE	25	53	3,18	3	4,5	0,06	0,05	0,00	2	0
MEDOTELS	KORIAN LA CROISEE BLEUE	95	55	3,3	3	1	0	0	2	0,5	1,5
MEDOTELS	KORIAN SAMAROBIVA	80	56	3,36	3	1	0	0	2	0	2
MEDOTELS	KORIAN L'AGE BLEU	59	61	3,66	3	2	0	0	1	0	1
MEDOTELS	KORIAN LES MARQUISES	59	58	3,48	3	3	0	0	0	0	0
MEDOTELS	KORIAN PLACE ROYALE	51	62	3,72	3	0,45	0	0	2,55	0	2,55
MEDOTELS	KORIAN VILLA VICTORIA	93	58	3,48	3	1	0	0	2	0,5	1,5
MEDOTELS	KORIAN HAUTS de L'ABBAYE	76	45	2,7	2	1,45	0,26	0	0,29	0	0,29
MEDOTELS	KORIAN LES CENT CLOCHERS	76	69	4,14	4	2,38	0	0	1,62	1	0,62

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
MEDOTELS	KORIAN LE CASTELLI	53	41	2,46	2	0,05	0	0	1,95	0,5	1,45
MEDOTELS	KORIAN LA GOELETTE	50	41	2,46	2	3	0	0	0	0	0
MEDOTELS	KORIAN ARTEMIS	72	43	2,58	2	3	0	0	0	1,5	0
MEDOTELS	KORIAN JARDINS D'ALEZIA	75	65	3,9	3	1	0,32	0	1,68	0,5	1,18
MEDOTELS	KORIAN CHAMPS DE MARS	75	66	3,96	3	2	0	0	1	1	0
MEDOTELS	KORIAN MONCEAU	75	59	3,54	3	3	0,26	0	0	1,5	0
MEDOTELS	KORIAN HAMEAU DU ROY	78	53	3,18	3	1,41	0	0	1,59	0,5	1,09
MEDOTELS	KORIAN LES SAULES	78	47	2,82	2	2	0	0	0	0,5	0
MEDOTELS	KORIAN LES SARMENTS	92	54	3,24	3	1	0	0	2	0	2
MEDOTELS	KORIAN HAUTS DE JARDY	92	60	3,6	3	2,25	0	0	0,75	0,5	0,25
MEDOTELS	KORIAN LES ANNABELLES	69	65	3,9	3	3	0	0	0	1	0
MEDOTELS	KORIAN CATALOGNE	66	60	3,6	3	5,91	0	0	0	2	0
MEDOTELS	KORIAN LA POMPIGNANE	34	82	4,92	4	2,04	0	0	1,96	1,5	0,46
MEDOTELS	KORIAN LES ALPILLES	13	68	4,08	4	1,52	0	0	2,48	0,5	1,98
MEDOTELS	KORIAN LA RIVIERA	06	56	3,36	3	4,04	0	0	0	2,5	0
MEDOTELS	KORIAN RIVES D'ESTEREL	83	64	3,84	3	2	0	0	1	0	1
MEDOTELS	KORIAN CLOS SERENA	33	62	3,72	3	1	0,05	0	1,95	1	0,95
MEUDON-TYBILLES	KORIAN LES TYBILLES	92	59	3,54	3	2	0	0	1	0,5	0,5
NEWCO BEZONS	KORIAN LE PONT	95	57	3,42	3	0	0	0	3	0	3
NOUVELLE CLINIQUE DU MESNIL	KORIAN LES NOES	78	58	3,48	3	2	0	0	1	0,5	0,5
OISERE SANTE	KORIAN L'ISLE VERTE	38	57	3,42	3	1	0	0	2	0,5	1,5
OREGON	KORIAN L'OREGON	86	49	2,94	2	0,66	0,05	0	1,29	0,5	0,79
PRIVATEL	KORIAN RIVE DE SELUNE	50	35	0	0	0	0,11	0	0	0	0
REANOTEL	KORIAN VILLA EYRAS	83	66	3,96	3	1	0	0	2	0,5	1,5
RESIDENCE DE PONTLIEUE	KORIAN PONTLIEUE	72	58	3,48	3	2	0,83	0	0,17	0	0,17
RESIDENCE FREDERIC MISTRAL	KORIAN MISTRAL	13	42	2,52	2	2	0,12	0	0	0	0
RESIDENCE LES ACACIAS	KORIAN LES ACACIAS	92	20	0	0	0	0	0	0	0	0
RESIDENCE LES AINES DU LAURAGAIS	KORIAN VILLA LAURAGAIS	31	54	3,24	3	0,49	0	0	2,51	0	2,51

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
RESIDENCE LES AJONCS	KORIAN LES AJONCS	17	38	2,28	2	4,88	0,09	0	0	1,5	0
RESIDENCE MAGENTA	KORIAN MAGENTA	75	58	3,48	3	3,24	0,11	0	0	1,5	0
RESIDENCE PERIER	KORIAN PERIER	13	53	3,18	3	1,32	0,18	0	1,5	1	0,5
SAINT CYR GESTION	KORIAN PARC DE L'ABBAYE	78	54	3,24	3	2	0	0	1	0,5	0,5
SAINT FRANCOIS DE SALES	KORIAN SAINT FRANCOIS	69	59	3,54	3	0,9	0	0	2,1	0	2,1
SARL CHÂTEAU DE LORMOY	KORIAN CHÂTEAU DE LORMOY	91	69	4,14	4	3,68	0	0	0,32	2	0
SARL DE BIOUX SANTE	KORIAN CHARNAY	71	57	3,42	3	6,33	0,34	0	0,00	2	0
SARL RESIDENCE FRONTENAC	KORIAN FRONTENAC	11	44	2,64	2	0,78	1	0	0,22	0,5	0
SAS LES GRANDS CHENES	KORIAN LES GRANDS CHENES	33	178	10,68	10	9	0	0	1	3,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN COTEAUX DE L' YVETTE	91	43	2,58	2	1,58	0	0	0,42	0,50	0,00
SAS MEDICA France	KORIAN VILLA DU PRINTEMPS	18	42	2,52	2	4	0	0	0,00	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN HAMEAU D' EGUZON	36	45	2,7	2	4	0	0	0,00	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN JARDIN DE SERENA	91	51	3,06	3	1,82	0	0	1,18	1,50	0,00
SAS MEDICA France	KORIAN SANTEL	45	55	3,3	3	4	0	0	0,00	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE PLESSIS	37	48	2,88	2	3,07	0	0,05	0,00	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE FLORE	91	67	4,02	4	2	0	0	2,00	1,00	1,00
SAS MEDICA France	KORIAN LE BARON	45	55	3,3	3	2	0	0	1,00	0,50	0,50
SAS MEDICA France	KORIAN LE VENCAY	37	50	3	3	1,15	0	0,05	1,80	1	0,00
SAS MEDICA France	ST CYR MAFFA MAISON BLANCHE	37	7	0	0	0	0	0	0,00	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN DAMES BLANCHES	37	54	3,24	3	1,22	0	0	1,78	1,00	0,78
SAS MEDICA France	KORIAN PORTES DE SOLOGNE	18	58	3,48	3	1,3	0	0	1,70	0,50	1,20
SAS MEDICA France	KORIAN L'ORMEAU	37	8	0	0	0	0	0	0,00	0	0,00
SAS MEDICA France	KORIAN HOME DE L'OUCHEROTTE	21	20	0	0	3	0	0		0,00	0
SAS MEDICA France	KORIAN VILLA AMARELLI	57	50	3	3	0	0	0,05	2,95	0,00	2,95
SAS MEDICA France	KORIAN LES MÉLÈZES	55	37	2,22	2	3,46	0,06	0	0,00	0,50	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES GRANDS CRUS	21	47	2,82	2	5,53	0	0	0,00	1,00	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE HAUT DU BOIS	54	31	1,86	1	0	0	0	1,00	0,00	1,00
SAS MEDICA France	KORIAN LA FILATURE	68	54	3,24	3	4,74	0	0,05	0,00	1,50	0

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
SAS MEDICA France	KORIAN LA COTONNADE	68	35	2,1	2	2	0,02	0	0,00	1,00	0
SAS MEDICA France	KORIAN JARDINS DU CHARMOIS	54	47	2,82	2	1,89	0,03	0	0,08	1,00	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE LAC	70	43	2,58	2	3	0	0	0,00	0,50	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE COTTAGE	95	45	2,7	2	2,1	0,11	0	0	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE HALAGE	59	36	2,16	2	3	0	0	0	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN BORDS DE LA MARQUE	59	48	2,88	3	3	0,33	0	0	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN MONTFRAIS	95	67	4,02	3	1,78	0	0	1,22	1,00	0,22
SAS MEDICA France	KORIAN LES TROIS RIVES	80	47	2,82	2	3	0	0	0	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN GRANGE DES PRÉS	60	41	2,46	2	2,58	0	0	0	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN GAMBETTA	59	50	3	3	1	0	0	2	0,50	1,50
SAS MEDICA France	KORIAN SAMARA	59	46	2,76	2	1	0	0	1	0	1,00
SAS MEDICA France	KORIAN LES MERLETTES	95	80	4,8	4	4	0,32	0	0	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN BONISIACA	93	62	3,72	3	2,00	0	0,00	1	0,5	0,5
SAS MEDICA France	KORIAN PARC AUX CHÊNES	77	15	0	0	1,00	0,16	0,00	0,00	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES CATALAUNES	51	33	1,98	1	2,00	0	0,00	0,00	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN SAINTE GENEVIÈVE	77	44	2,64	2	0,33	0	0,00	1,67	0,50	1,17
SAS MEDICA France	KORIAN JARDIN NEPTUNE	94	42	2,52	2	1,00	0	0,00	1,00	0	1,00
SAS MEDICA France	KORIAN L'EPERVIER	93	56	3,36	3	0,00	0,34	0,00	2,66	0,50	2,16
SAS MEDICA France	KORIAN LA FERME DU MARAIS	77	104	6,24	6	7,00	0	0,00	0,00	2	0
SAS MEDICA France	KORIAN LAURIERS DE PLAISANCE	93	65	3,9	3	1,008	0	0,00	1,99	1	0,99
SAS MEDICA France	KORIAN VILLA DE RÈMES	51	55	3,3	3	3,00	0	0,00	0,00	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE TULIPIER	93	54	3,24	3	1,00	0,21	0,00	1,79	0,50	1,29
SAS MEDICA France	KORIAN SARMATIA	51	33	1,98	1	3,50	0,12	0,00	0,00	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES CÈDRES	93	65	3,9	3	0,00	0,34	0,00	2,66	0,50	2,16
SAS MEDICA France	KORIAN VILLA BALNÉAIRE	35	42	2,52	2	1,83	0,00	0,00	0,17	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES RIVES DE L'ODON	14	48	2,88	2	1,00	0,00	0,00	1,00	0,50	0,5
SAS MEDICA France	KORIAN PORTE OCÉANE	76	66	3,96	3	8,34	0,00	0,00	0,00	3,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LA RISLE	27	25	2	1	2,33	0,00	0,00	0,00	0,5	0

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
SAS MEDICA France	KORIAN LES DEUX MERS	56	41	2,46	2	1,58	0,22	0,00	0,20	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE SOLIDOR	35	48	2,88	2	2,00	0,00	0,00	0,00	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE HOME DU VERGER	85	23	1,38	1	1,53	0	0,00	0	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN CÔTE SAUVAGE	17	37	2,22	2	3,00	0	0,00	0	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN CLAIRIÈRES AUX CHÊNES	86	48	2,88	2	2,00	0	0,00	0	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN HOME DE L' EBAUPIN	79	23	1,38	1	3,83	0	0,00	0	1,50	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES FILS D'ARGENT	85	30	1,8	1	1,27	0	0,00	0	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES CORALLINES	44	47	2,82	2	3,64	0	0,00	0	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE RICHELIEU	85	39	2,34	2	2,00	0	0,00	0	0,00	0
SAS MEDICA France	KORIAN CARDINAL	85	1	0	0	0,08	0	0,00	0	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE RANZAY	44	53	3,18	3	2,76	0	0,00	0,24	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN BOIS ROBILLARD	44	40	2,4	2	1,58	0	0,00	0,42	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN LA VENISE VERTE	79	46	2,76	2	3,00	0	0,00	0	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN MARIE D'ALBRET	17	38	2,28	2	5,00	0,21	0,00	0	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES PARASOLS	17	45	2,7	2	4,50	0	0,00	0	2	0
SAS MEDICA France	KORIAN CHANDENIERS	86	6	0	0	2,00	0	0,00	0	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES BUDDLÉIAS	86	43	2,58	2	0,00	0	0,00	2	0	2
SAS MEDICA France	KORIAN BEL AIR	92	54	3,24	3	1,87	0	0,00	1,13	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES AMANDIERS	75	61	3,66	3	2,00	0	0,00	1,00	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN MANDOLINE	78	61	3,66	3	1,02	0,3	0	1,68	0,5	1,18
SAS MEDICA France	KORIAN LE CŒUR VOLANT	78	55	3,3	3	2	0	0	1	0,5	0,50
SAS MEDICA France	KORIAN SAINT SIMON	75	62	3,72	3	3,09	0	0,00	0,00	1,00	0,00
SAS MEDICA France	KORIAN VILLA IMPÉRATRICE	92	56	3,36	3	2,24	0	0,00	0,76	1,5	0,00
SAS MEDICA France	KORIAN L'ÎLE DE MIGNEAUX	78	65	3,9	3	1	0,22	0	1,78	0,5	1,28
SAS MEDICA France	KORIAN CLAIREFONTAINE	78	45	2,7	2	0	0	0	2	0	2,00
SAS MEDICA France	KORIAN SAINT CHARLES	92	49	2,94	2	2,00	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00
SAS MEDICA France	KORIAN PARC AUX DAMES	78	31	1,86	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00
SAS MEDICA France	KORIAN JARDIN DE BROU	01	61	3,66	3	6,61	0,07	0,00	0	1,00	0

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
SAS MEDICA France	CHAMBÉRY FONTAINE ST-M.	73	49	2,94	2	0,01	0,1	0,00	1,89	0,5	1,39
SAS MEDICA France	CHAMBÉRY SSIAD - LE NYMPHÉA	73	6	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN L'ORADOU	63	58	3,48	3	2,64	0	0,00	0,36	0,5	0
SAS MEDICA France	CURTAFOND CORTEFREDONE	01	22	1,32	1	1,16	0	0,00	0	0,5	0
SAS MEDICA France	ESSERTS BLAY VERNAY	73	20	1,2	1	0,00	0	0,00	1	0,5	0,5
SAS MEDICA France	KORIAN BERTHELOT	69	60	3,6	3	3,73	0	0,00	0	2,00	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE CLOS D'YPRES	69	73	4,38	4	6,50	0	0,00	0	1,5	0
SAS MEDICA France	OULLINS C. BERNARD EHPAD	69	43	2,58	2	1,50	0	0,00	0,5	0,5	0
SAS MEDICA France	OULLINS C. BERNARD FOYER DE VIE	69	13	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES MYRTILLES	74	61	3,66	3	8,89	0	0,00	0	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES AURELIAS	69	53	3,18	3	2,00	0,06	0,00	0,94	0,00	0,94
SAS MEDICA France	ST ETIENNE SSIAD - LA PASSEMENTERIE	42	7	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN BERGSON	42	46	2,76	2	5,48	0	0,00	0	3	0
SAS MEDICA France	KORIAN VAL PRÉ	13	56	3,36	3	1,54	0	0	1,46	1,00	0,46
SAS MEDICA France	KORIAN L' ESCALE DU BAOU	13	51	3,06	3	1,54	0	0	1,46	0,5	0,96
SAS MEDICA France	KORIAN LE BAOU	13	52	3,12	3	2,67	0	0	0,33	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES RESTANQUES	13	37	0	0	2,00	0	0	0	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES FAUVETTES	01	36	2,16	2	4,00	0,14	0	0	2,00	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES CAMPÉLIÈRES	06	46	2,76	2	3,58	0	0	0	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES JONQUIÈRES	06	50	3	3	7	0	0	0	3	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE ROSAIRE	83	38	2,28	2	2,26	1	0	0	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES PALATINES	06	19	0	0	1,58	0	0	0	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN LA PROVENCALE	83	43	2,58	2	2,5	0	0	0	0,50	0
SAS MEDICA France	KORIAN SITELLE	83	21	0	0	0	0	0	0	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE GRAND MAS	06	23	1,38	1	1	0	0	0	0	0
SAS MEDICA France	KORIAN VILLA CASTERA	32	53	3,18	3	0	0	0	3	0	3
SAS MEDICA France	KORIAN YVAN ROQUE	24	38	2,28	2	3,92	0	0	0	2	0
SAS MEDICA France	KORIAN VILLA DES CÉBRADES	24	39	2,34	2	0,58	1	0	0,42	0	0,42

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
SAS MEDICA France	KORIAN COTEAUX DE LA LÈZE	31	38	0	0	1	0	0	0	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LE CARMEL	65	50	3	3	8,03	0	0	0	2,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES BORDS DE L'ISLE	24	36	2,16	2	2	0	0	0	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN MAISON EMILIEENNE	81	39	2,34	2	0	0	0	2	0,00	2
SAS MEDICA France	KORIAN CENTRE HOSPITALIER DES COURSES	78	95	5,7	5	3,35	0	0,00	1,65	1,5	0,15
SAS MEDICA France	KORIAN SAINT JEAN LEZ CÈDRES	19	68	4,08	3	1	0	0	2	0	2
SAS MEDICA France	KORIAN LES ARBELLES	01	87	5,22	5	6,14	0	0	0	3	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES GRANGES	38	103	6,18	6	0,92	0	0	5,08	0,00	5,08
SAS MEDICA France	KORIAN LE CLOS MONTAIGNE	42	51	3,06	3	3	0	0	0	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES LILAS BLEUS	69	121	0	0	4,33	0	0	0	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES PRESLES	69	77	4,62	4	4,08	0,52	0	0	2	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES CYPRÈS	84	114	6,84	6	1,98	0,39	0	3,63	0,5	3,13
SAS MEDICA France	KORIAN LE VERDON	04	48	2,88	2	2,00	0	0	0	1	0
SAS MEDICA France	KORIAN VAL DU FENOUILLET	83	48	2,88	2	1,13	0,22	0,04	0,61	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN MASSILIA LES PINS	13	69	4,14	4	3,00	0	0	1	1,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN LES HELLENIDES	06	27	1,62	1	0,50	0	0	0,5	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN VALDONNE	13	58	3,48	3	1,74	0	0	1,26	0,50	0,76
SAS MEDICA France	KORIAN LES ALCIDES	13	84	5,04	5	3,12	0,49	0	1,39	1	0,39
SAS MEDICA France	KORIAN LE CHATEAU	81	58	3,48	3	3,08	0	0	0	0,5	0
SAS MEDICA France	KORIAN MONTVERT	31	47	2,82	2	1	0	0	1	1,00	0
SAS MEDICA France	KORIAN VAL DES CYGNES	31	61	3,66	3	4,16	0	0	0	2	0
SAS MEDICA France	KORIAN VAL DE SAUNE	31	78	4,68	4	0	0	0	4	0,00	4
SAS MEDICA France	KORIAN PAYS DES IMAGES	88	14	0	0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0
SAS MEDICA France	KORIAN PAYS DE LA PLAINE DES VOSGES	88	9	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SAS MEDICA France	KORIAN PAYS DES TROIS PROVINCES	18	13	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SAS MEDICA France	KORIAN PAYS D'OVALIE	81	12	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SAS MEDICA France	KORIAN PAYS DES QUATRE VENTS	11	16	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SAS MEDICA France	SIEGE MF	75	101	6,06	6	3	0,09	0	2,91	1,50	1,41

Raison sociale	Etablissements	Département	Effectif d'assuj	Obligation d'emploi 6%	Entier	BOETH	ESAT	stagiaire	BOETH manquants	Minor.	Unités manquantes
SE DE LA CLINIQUE DU PERREUX	KORIAN JONCS MARINS	94	67	4,02	4	1,61	0,19	0	2,2	0,5	1,7
SE DE LA CLINIQUE MEDICALE DE SAINT COME A JUVISY	KORIAN L'OBSERVATOIRE	91	104	6,24	6	3,8	0	0	2,2	1,5	0,7
SE HOME SAINT GABRIEL	KORIAN VILLA LOUISA	33	33	1,98	1	0,49	0	0	0,51	0,5	0,01
SE HOME SAINT GABRIEL	KORIAN VILLA GABRIEL	33	76	4,56	4	4,98	0	0	0	2	0
SER POUR LE NOUVEL AGE SERENA	KORIAN LA LOUBIERE	13	62	3,72	3	4,74	0	0	0	0,5	0
SERIENCE SSR	KORIAN COTE NORMANDE	14	110	6,6	6	3,05	0,2	0	2,75	2	0,75
SERIENCE SSR	KORIAN ROUGEMONT	72	67	4,02	4	2	0	0	2	0	2
SERIENCE SSR	KORIAN HAUTERIVE	33	39	2,34	2	0,49	0	0	1,51	1	0,51
SERIENCE SSR	KORIAN CHATEAU LEMOINE	33	84	5,04	5	3,2	0,82	0	0,98	1,5	0
SG DU CENTRE OUEST	KORIAN LA MENARDIERE	37	43	2,58	2	2	0	0	0,00	0,5	0
SH DE TOURAINE	KORIAN CROIX PERIGOURD	37	60	3,6	3	1,5	0	0	1,50	0	1,5
SH DE TOURAINE	KORIAN CLOS DU MURIER	37	52	3,12	3	3	0	0	0,00	0	0
SSR CHÂTEAU DE GLETEINS	KORIAN GLETEINS	01	50	3	3	2,5	0	0	0,5	1,5	0
SSR DE NOISY LE SEC	KORIAN ROGER SALENGRO	93	88	5,28	5	0	0	0	5	0	5
SSR DE SARTROUVILLE	KORIAN C3S	78	61	3,66	3	0	0	0	3	0	3
THALATTA	KORIAN THALATTA	14	57	3,42	3	1,16	0	0	1,84	0,5	1,34
VEPEZA	KORIAN LES PARENTS	13	56	3,36	3	3,46	0	0	0	0,5	0
VILLA BONTEMPS	KORIAN LA BRANEYRE	33	14	0	0	0	0	0	0	0	0
VILLA BONTEMPS	KORIAN VILLA BONTEMPS	33	38	2,28	2	1	0	0	1	0,5	0,5
VILLA BONTEMPS	KORIAN VILLA SAINT GENES	33	3	0	0	0	0	0	0	0	0
VILLA SAINT DOMINIQUE	KORIAN VILLA SAINT DO	76	57	3,42	3	2,08	0,21	0	0,71	1	0
Total			18885	1096	919	786	26	1	274	112	213

Annexe 2 - Budget prévisionnel 2018 - 2020

Postes	2018	2019	2020	Total 2018-2020
Mission Emploi Handicap	140 000 €	140 000 €	140 000 €	420 000 €
Frais de fonctionnement	15 000 €	15 000 €	15 000 €	45 000 €
Salaires	125 000 €	125 000 €	125 000 €	375 000 €
Plan d'embauche	200 000 €	200 000 €	200 000 €	600 000 €
Aides aux recrutements et RQTH	150 000 €	150 000 €	150 000 €	450 000 €
Recours aux sites spécialisés/audit	50 000 €	50 000 €	50 000 €	150 000 €
Intégration et Formation	85 000 €	85 000 €	85 000 €	255 000 €
Tutorat	25 000 €	25 000 €	25 000 €	75 000 €
Formations hors plan	55 000 €	55 000 €	55 000 €	165 000 €
Mesures d'aides à la formation	5 000 €	5 000 €	5 000 €	15 000 €
Maintien dans l'emploi	250 000 €	250 000 €	250 000 €	750 000 €
Accessibilité des locaux	2 000 €	2 000 €	2 000 €	6 000 €
Aménagement des postes de travail	158 000 €	158 000 €	158 000 €	474 000 €
Recherche de solutions (études ergo...)	90 000 €	90 000 €	90 000 €	270 000 €
Sensibilisation et Information	80 000 €	80 000 €	80 000 €	240 000 €
Actions de communication interne	25 000 €	25 000 €	25 000 €	75 000 €
Actions de communication externe	5 000 €	5 000 €	5 000 €	15 000 €
Actions de sensibilisation des collaborateurs	50 000 €	50 000 €	50 000 €	150 000 €
Autres mesures	5 000 €	5 000 €	5 000 €	15 000 €
Partenariats	5 000 €	5 000 €	5 000 €	15 000 €
Total	760 000 €	760 000 €	760 000 €	2 280 000 €