

prouver leurs capacités au sein d'une entreprise.»

LE BLENDED LEARNING

Cette formation s'appuiera sur le blended learning, qui combine la formation en présentiel et à distance. Les supports de cours, disponibles dès le début de la formation, sont donc pensés pour un apprentissage individuel. «Ceci permet de consacrer entièrement les journées de cours à la vision pratique de la matière, avec des cas et des mises en situation issus de la réalité quotidienne du monde du travail», explique Yves Goumaz. La taille des classes sera volontairement limitée afin de renforcer les échanges entre les apprenants et les intervenants. FMP Formation se charge de trouver les entreprises qui engageront les stagiaires pendant la formation. Ces derniers seront encadrés par un professionnel de la branche pendant le cursus.

UN COÛT INTÉRESSANT

Le coût de cette formation est fixé à 6800 francs et elle sera ouverte à tous, sans prérequis. Mais un processus de sélection sera mis en place pour s'assurer de la motivation des candidats. Leurs connaissances en orthographe et en informatique seront notamment testées. Les entreprises s'engageront pour leur part à verser un salaire de 1500 francs par mois aux stagiaires, leur assurant un revenu de 9000 francs pendant la formation. Une fois leurs six mois effectués, ces derniers présenteront encore un travail de fin de stage avant de recevoir leur certificat et, qui sait, de décrocher rapidement un nouvel emploi.

«Le savoir-faire n'est plus la priorité»

Pour Marine Estrem, directrice de la **Clinique Valmont**, l'attitude et le savoir-être sont désormais plus recherchés dans un recrutement que les compétences. **Thierry Vial**

Comme de nombreux domaines d'activité, le secteur de la santé est confronté à une grave pénurie de personnel. Marine Estrem, directrice de la Clinique Valmont, à Glion (VD), a changé son approche du recrutement pour s'adapter aux attentes nouvelles des employés.

Marine Estrem, quels genres de profils peinez-vous à recruter en ce moment?

Aujourd'hui, il est très compliqué de recruter des physiothérapeutes, des ergothérapeutes et surtout des infirmières et infirmiers, sans oublier tous les métiers de la restauration.

Avez-vous l'impression qu'il y a un changement de paradigme dans le monde du travail?

Ce que je remarque avant tout, c'est que la définition du travail n'est plus du tout la même pour les jeunes. Le travail n'est plus une fin en soi mais un moyen pour s'offrir un mode de vie agréable, des vacances, des loisirs. Atteindre un poste important, avec des responsabilités, ne suffit plus à l'épanouissement. Ils prônent un équilibre strict entre vie professionnelle et vie privée. Ces dernières années, nous avons connu le burn-out, où les gens se tuaient au travail, ensuite il y a eu le bore-out, où les salariés s'ennuyaient, et maintenant il y a le brown-out, qui est lié à la perte de sens. Nous devons nous adapter et rendre plus visibles les valeurs de notre établissement et le sens de nos activités.

Concrètement, qu'avez-vous mis en place pour vous adapter?

Je prône l'autonomie, la confiance et la responsabilisation. Par contre, c'est le rôle du manager d'être clair et transparent sur ce que l'on attend des collaborateurs. Dans notre groupe, la culture entrepreneuriale est très forte et les cadres jouissent d'une grande liberté pour



prendre des initiatives. Aujourd'hui, il faut parvenir à véhiculer cet état d'esprit auprès de tous les collaborateurs. Pouvoir prendre des initiatives pour améliorer nos manières de fonctionner est un très grand facteur de motivation, de performance et d'épanouissement.

En matière de recrutement, quels sont les critères ou les valeurs que vous recherchez?

Pour moi, le savoir-faire n'est plus le critère de sélection principal. Selon la fonction, les aspects techniques du métier peuvent s'apprendre. Je me concentre davantage aujourd'hui sur le savoir-être d'un candidat, sur son envie, sa capacité à se reconnaître et à s'épanouir dans sa fonction. J'ai fait sauter les barrières du CV et de la lettre de motivation et je n'hésite pas à rencontrer des profils atypiques, même s'ils ne correspondent pas, sur le papier, au profil idéal recherché. L'important est que je sente l'envie, la loyauté, la confiance et l'opiniâtreté.

Vous êtes en concurrence avec d'autres employeurs potentiels. Comment vous démarquez-vous sur le plan de la communication?

Je pense qu'il faut innover, jouer sur la corde sensible, sur l'émotion pour mettre en avant nos spécificités. Le vrai point fort de la Clinique Valmont, c'est son esprit d'équipe et son ambiance familiale, que nous devons réussir à transmettre aux futurs candidats. Partager avec authenticité la vie au sein de la clinique est, selon moi, l'argument le plus percutant.