
PROJET SOCIAL

« Donnons du sens à notre travail »

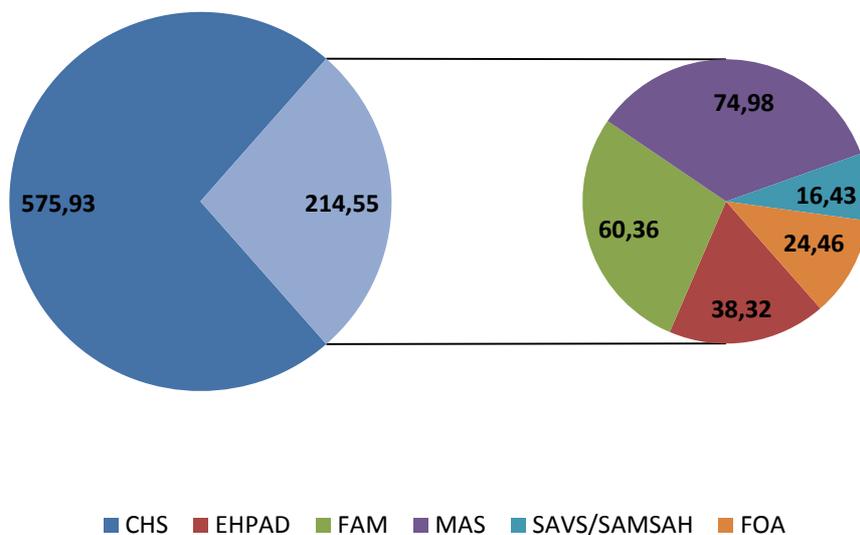
1 • INTRODUCTION

Éléments de représentation des professionnels au sein de la Fondation

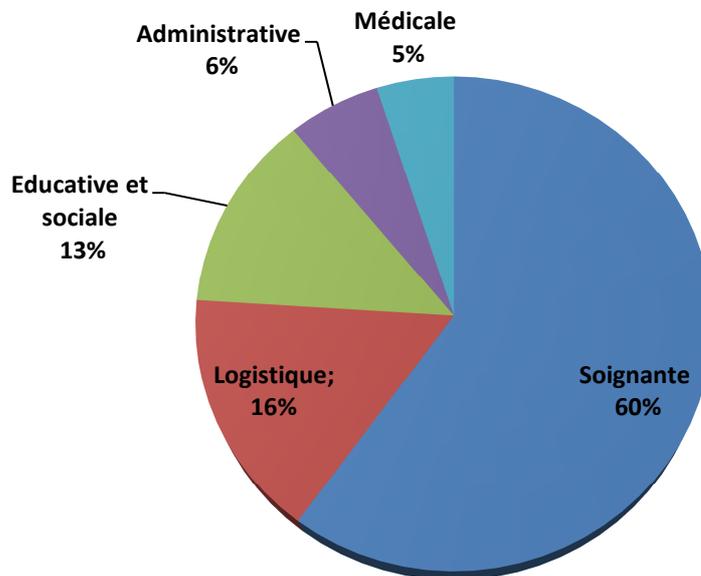
895 Salariés soit 778 ETP
(payés au 31.12.2016)



Répartition des effectifs par établissement (en ETP moyen annuel sur 2016)



Répartition des emplois par filière (au 31.12.2016)



Le Projet Social de la Fondation Bon Sauveur a pour ambition :

- d'accompagner le projet médical et le projet de soins et d'accompagnement en anticipant les évolutions concernant les besoins en qualification et compétences attendus,
- de faire de la Fondation un employeur garantissant un environnement de travail respectueux stimulant et propice au développement professionnel,
- de donner du sens aux missions de l'ensemble des professionnels :
 - o organisation du travail centrée sur les besoins des personnes,
 - o préoccupation permanente de leur bien-être,
 - o questionnement des pratiques professionnelles.

Ce projet social ne peut pas négliger les nombreux facteurs environnementaux et institutionnels qui impactent les différents emplois et l'exercice des professionnels :

- La convention collective du 31 octobre 1951,
- Les attentes des usagers, de plus en plus acteurs de leur santé,
- Les recommandations de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé et l'ANESM et notamment la qualité et la sécurité des soins,
- L'inscription de l'Institution dans une offre territoriale de santé de soins (mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire),
- La promotion de parcours individualisés qui nécessite une forte articulation entre les différents secteurs : sanitaire, social, médico-social,
- Les valeurs exprimées par le Conseil d'Administration de la Fondation Bon Sauveur lors du séminaire du 24 juin 2016 introductif à la rédaction du projet d'Etablissement.

Les évolutions des modes de prise de charge et des pratiques de soins (les alternatives à l'hospitalisation, le développement de l'ambulatoire, de la prévention, de l'Education Thérapeutique...), ont également un impact direct sur l'exercice professionnel et les organisations du travail.

Par ailleurs, la raréfaction des ressources médicales qui concerne tout particulièrement les médecins psychiatres pose la question du temps médical dans les organisations du travail et la

nécessité d'introduire des délégations de compétences vers certains professionnels (infirmiers et psychologues) et ceci dans le respect des référentiels métiers pour un exercice conforme aux respects des professions réglementées.

Enfin, ce projet social est l'expression des professionnels prise en compte à partir des résultats de l'enquête d'opinion menée en octobre et novembre 2016. Les résultats de cette enquête ont mis en exergue les attentes suivantes :

- la sécurité au travail,
- la responsabilisation des professionnels,
- la capacité à exprimer son opinion dans les choix d'organisation,
- la reconnaissance,
- la motivation,
- le développement professionnel,
- la collaboration au sein d'un collectif.

A/ PROMOUVOIR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

L'amélioration de la qualité de vie au travail s'inscrit prioritairement dans le cadre du développement de la politique des ressources humaines. A travers ce projet social, la Fondation Bon Sauveur souhaite réaffirmer la place du professionnel au cœur de son organisation. La préoccupation de la promotion de la qualité de vie au travail doit s'intégrer dans la vie de l'Institution, non plus en tant que réflexion entre les représentants du personnel et la Direction, mais par intégration de cette dimension dans l'ensemble des réflexions autour du travail, des changements d'organisation et de la mise œuvre de nouveaux projets.

1. Appropriation des résultats de l'enquête d'opinion par les pôles : des résultats à partager

Fin 2016, une enquête d'opinion a permis d'identifier des pistes d'amélioration en terme de qualité de vie au travail. Selon les pôles, les exercices professionnels, les lieux de travail, les attentes des professionnels diffèrent. Des actions concrètes sont à mettre en œuvre, au plus près des équipes :

- Diffuser les résultats de l'enquête d'opinion au sein des pôles.
- A partir des résultats de l'enquête d'opinion, définir pour chaque pôle un plan d'actions avec pour objectif l'amélioration des conditions de travail.
- Par des actions concrètes quantifiables, rassurer les professionnels sur l'utilisation des enquêtes d'opinion et les rendre acteurs de leurs conditions de travail.
- Mesurer les résultats obtenus.
- Renouveler l'enquête d'opinion sur la qualité de vie au travail en 2018 pour mesurer les écarts et définir de nouveaux plans d'actions.

2. Promouvoir les démarches participatives engageant tous les acteurs de l'Institution

La qualité de vie au travail dépend en grande partie de la capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de son travail. Mettre en place des espaces de discussion, afin de rechercher des solutions concrètes sur l'organisation du travail, les conditions de réalisation, les relations professionnelles, le fonctionnement, participe étroitement à la perception qu'ont les professionnels de leur travail. Il s'agit d'aborder les problèmes d'organisation avec ceux qui œuvrent au quotidien à produire la richesse de la Fondation :

- Former les cadres de proximité à l'émergence de l'expression du personnel sur l'organisation du travail et la résolution de problèmes au sein d'un collectif.
- Rendre les professionnels acteurs de la vie des services et favoriser la prise d'initiatives dans l'amélioration continue de la prise en charge des personnes accueillies.
- Favoriser la participation de l'ensemble des acteurs dans les processus de décision au sein des unités.

- Développer l'autonomie des professionnels et la participation aux processus de décision.

3. Acquérir une méthodologie d'analyse de la qualité de vie au travail

En 2017, le Centre Hospitalier Spécialisé de Bégard participe, avec six autres centres hospitaliers bretons, à une démarche expérimentale pilotée par l'ARACT (Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail) et financée par l'Agence Régionale de Santé. Les premiers résultats sont attendus début 2018. En s'inscrivant dans cette démarche, la Fondation souhaite s'inscrire durablement dans un processus d'amélioration continue de la qualité de vie au travail :

- Poursuivre le travail débuté en 2017 avec l'Aract Bretagne sur la qualité de vie au travail au sein du cluster réunissant 6 centres hospitaliers.
- Acquérir une méthodologie concrète, reproductible et participative d'analyse des situations de travail et d'actions d'amélioration des conditions de travail.
- Utiliser cette expérience hospitalière pour les établissements sociaux et médico-sociaux.
- Permettre à cette expérimentation de maintenir une dynamique de diagnostic et d'analyse de situations permettant une démarche continue d'amélioration des conditions de travail.

4. Concilier vie personnelle et vie au travail

Beaucoup de professionnels de la Fondation sont confrontés aux horaires atypiques. La conciliation vie professionnelle-vie personnelle soulève plusieurs enjeux liés aux exigences d'accueil des usagers 24h sur 24h, aux caractéristiques du territoire (faiblesse des transports collectifs, difficultés de trouver un mode de garde pour les enfants) et aux différentes situations familiales. La prise en compte de ces différentes dimensions est nécessaire pour résoudre l'équation vie privée-vie au travail.

S'il est impossible de répondre de façon individualisée à chacune des situations, il est important de définir, avec les partenaires sociaux, les conditions favorables à une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle :

- Améliorer les roulements et les cycles de travail pour concilier intérêt des usagers (qualité de la prise en charge) et des professionnels.
- Acquérir un logiciel de gestion des temps performants et facilitant l'échange des informations entre les salariés, l'encadrement et la Direction des Ressources Humaines.
- Formaliser les bonnes pratiques en enrichissant la charte des plannings, notamment en instaurant des roulements équitables et en diminuant les modifications du planning prévisionnel.
- Revoir avec la Direction des Soins les temps de transmission entre le personnel de nuit et l'équipe de jour, afin de sécuriser les prises en charge des patients et résidents, et éviter des dépassements d'horaire.
- Faciliter des aménagements du temps tout au long de la vie professionnelle (passage à temps partiel, retraite progressive....).
- Mettre en œuvre des démarches de prévention de l'absentéisme notamment dans le secteur médico-social.
- Définir les conditions de mise en place du télétravail pour certains professionnels.
- Formaliser un accord avec les représentants du personnel sur les modalités d'accompagnement de la parentalité (garde d'enfants).
- Explorer les conditions de mise en place d'une conciergerie proposant des services aux professionnels.
- Ouvrir les échanges avec les partenaires sociaux sur la mise en place d'une annualisation du temps de travail pour une plus grande souplesse dans la gestion des horaires.

B/ PRESERVER LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL, AMELIORER LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'enquête d'opinion fait apparaître une véritable préoccupation des salariés sur la sécurité (68 % des professionnels estiment que la sécurité est une priorité de l'employeur). L'évaluation des risques professionnels réalisée fin 2015 et au premier semestre 2016 recueille les attentes des équipes sur le domaine des risques professionnels.

1. Faire vivre le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)

Si le document unique répond à une obligation légale, il n'en demeure pas moins un véritable outil d'amélioration de l'analyse des risques professionnels. Pour une amélioration continue des conditions de travail, ce document unique doit pouvoir vivre et faire l'objet d'une évaluation en continu par les professionnels lors des réunions de fonctionnement :

- Former les responsables d'unité à l'utilisation et à l'actualisation du Document Unique des Risques Professionnels.
- Inscrire à l'ordre du jour des réunions de fonctionnement l'actualisation du DUERP au moins une fois par trimestre.
- Inscrire de nouveaux risques professionnels par l'équipe lors de ces réunions de fonctionnement.
- Définir de façon partagée, au sein de chaque unité, un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).
- Identifier, par le responsable de service, des actions du plan de formation permettant de réduire les risques professionnels et y inscrire les salariés.

2. Prévenir et traiter les phénomènes de violence

Le Centre Hospitalier est confronté à l'entrée et au développement de situations de violence ; ce phénomène est d'ailleurs d'ampleur nationale. Il a déjà fait l'objet d'actions que nous devons amplifier dans le cadre de ce projet social.

- Renforcer l'équipe de formateurs internes à la gestion de la violence (méthode OMEGA). Actuellement deux formateurs dispensent cette formation qui rencontre un véritable intérêt auprès des professionnels. Nous devons renforcer dès 2018 cette équipe par une nouvelle formation de formateurs.
- Utiliser l'expertise des formateurs internes pour la mise en place de protocoles en lien avec la gestion de la violence (contentions, mise en chambre d'isolement...).
- Organiser des échanges entre les équipes et les formateurs internes afin de définir des bonnes pratiques au sein des équipes.
- Formaliser une procédure institutionnelle de prise en charge psychologique (collective et individuelle) suite à des actes de violence.

3. Réduire la pénibilité au travail

Limiter les contraintes physiques liées à l'environnement : sollicitations mécaniques, nuisances, risques de blessures ou d'accidents ...

- Mettre en place un plan annuel de formation gestes et postures et à la prévention des troubles musculo-squelettiques (4 formateurs Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP 2S) formés en 2017).
- Former des acteurs PRAP prioritairement dans les établissements médico-sociaux.
- Poursuivre le travail débuté en 2016 par la commission d'analyse des accidents de travail et des maladies professionnelles.
- Intégrer les préoccupations ergonomiques dans l'aménagement des nouveaux locaux (implication du CHSCT et des formateurs PRAP 2S).
- Définir un plan pluriannuel d'achat de matériel d'aide à la manutention.
- Evaluer les risques chimiques et définir des alternatives à l'utilisation de certains produits.

4. Prévenir les risques psycho-sociaux

L'ensemble des cadres de proximité et les membres du CHSCT ont été formés aux risques psycho-sociaux en 2016 par un cabinet externe. L'objectif de cette formation était de sensibiliser l'encadrement et les représentants du personnel à la prise en compte des risques psycho-sociaux dans la gestion des équipes :

- Identifier, évaluer et intégrer les risques psychosociaux dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels,
- Actualiser la procédure de soutien psychologique pour :
 - Les situations de crise collective suite à un événement grave au sein d'une unité
 - Les situations individuelles de soutien psychologique
- Promouvoir la résolution des conflits par le développement de processus de médiation.
- Construire avec le CHSCT un dispositif d'alerte des risques psycho-sociaux.

5. Promouvoir les activités physiques et sportives

De nombreuses études démontrent les bienfaits de l'exercice physique dans le cadre d'une activité professionnelle. Depuis une quinzaine d'années, les politiques ressources humaines des pays scandinaves développent la promotion de ces activités qui participent étroitement au bien-être au travail :

- Définir une politique d'accès aux activités sportives pour les salariés de la Fondation.
- Prévoir l'aménagement de locaux sur le site de Bégard pour permettre la pratique d'activités physiques.
- Développer un partenariat avec l'assurance santé pour la promotion des activités physiques.

6. Maintenir une protection des frais de santé efficiente

Début 2016, la Fondation Bon Sauveur a fait évoluer son régime complémentaire des frais de santé afin de s'inscrire dans la conformité des évolutions législatives et conventionnelles. A cette occasion, la contribution employeur est passée à 15,45€ par salarié et par mois. En 2017, la Direction a souhaité réaffirmer l'importance donnée à la couverture des frais de santé puisque sa participation est passée à 17,95€. Elle devrait être de 20,45€ en 2018.

- Maintenir une participation employeur au-delà du seuil conventionnel,
- Etudier périodiquement avec le courtier d'assurances les dépenses de frais pour maîtriser les coûts,
- Mettre en concurrence les assureurs pour faire évoluer favorablement le régime de frais de santé,
- Impliquer les représentants du personnel dans les orientations des prestations de santé et le choix des opérateurs.

C/ DETECTER, ADAPTER ET ENRICHIR LES COMPETENCES DES PROFESSIONNELS (GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES)

L'activité et la richesse de la Fondation sont essentiellement basées sur la qualité du service rendu par les Hommes et les Femmes qui exercent au sein de ses Etablissements. La satisfaction des patients, des usagers, de leurs familles, n'existe que parce que les professionnels possèdent des compétences. Ces compétences sont individuelles et collectives.

1. Faire face au renouvellement de professionnels sur les 5 prochaines années

Comme beaucoup d'établissements de santé et services sociaux et médico-sociaux, la Fondation Bon Sauveur est confrontée au renouvellement de ses professionnels. Ce renouvellement nécessite d'organiser une vraie politique d'accueil et de transmission des savoirs :

- Développer une politique de communication attractive pour le personnel médical et soignant (communication, reprise de l'ancienneté....).
- Actualiser le dispositif de fonction tutorale (coordination des tuteurs, outils de suivi d'intégration, valorisation de l'investissement des tuteurs....).
- Organiser l'acquisition d'un socle commun de connaissances par métier nécessaire à l'exercice dans le domaine de la santé mentale (consolidation des savoirs en psychiatrie, relation d'aide, prise en charge de la crise suicidaire....).
- Maintenir la journée semestrielle d'accueil des nouveaux arrivants mais en revisitant le contenu de cette journée pour une plus grande interactivité.
- Mettre à disposition une information classée, hiérarchisée et accessible depuis tout poste informatique.

2. Permettre à de jeunes professionnels d'accéder à des qualifications reconnues sur le marché de l'emploi.

Acteur économique et social sur le territoire, la Fondation doit prendre toute sa place dans l'insertion professionnelle des jeunes :

- Développer le partenariat avec la mission locale pour s'inscrire dans une politique d'emploi local des jeunes en recherche de qualification.
- Maintenir l'effort d'emploi d'apprentis et de contrats de professionnalisation pour l'accès aux métiers de moniteur éducateur, éducateur spécialisé et aide-soignant.
- Explorer l'introduction d'embauche d'emploi civique pour le secteur social et médico-social.
- Construire un parcours de formation pour les jeunes recrutés en Contrat Aidés.

3. Favoriser l'accès à la formation continue

Une commission de formation existe au sein de la Fondation Bon Sauveur. Elle organise le recueil des besoins, la hiérarchisation des demandes et l'élaboration du plan de formation. Le Développement Professionnel Continu (DPC) introduit par la loi Hôpital, Santé, Patient et Territoire (HPST) et consolidé par la loi Santé renforce la nécessité d'inscrire les professionnels dans un parcours de développement des compétences. Face à la complexité grandissante des moyens d'accès à la formation, il est important que chaque salarié puisse accéder à une information lisible des moyens mis à sa disposition pour être acteur de son parcours professionnel :

- Former les cadres de proximité aux dispositifs de formation, d'accès à la qualification et aux dispositifs de gestion de carrière.
- Rendre le salarié acteur de son parcours professionnel en lui fournissant une information claire et actualisée des dispositifs proposés par la branche et l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé.
- Inciter les professionnels à l'utilisation de leur **Compte Personnel de Formation** (CPF).
- Accompagner les souhaits d'évolution professionnelle (orientation, mobilité, accès à un nouveau métier par un conseil personnalisé).
- Optimiser les financements des fonds de la période de professionnalisation auprès du collecteur de fonds formation (UNIFAF).
- Rapprocher les souhaits d'évolution avec les besoins en qualification et en compétences nouvelles.
- S'inscrire dans une démarche de collaboration avec les autres Centres Hospitaliers du territoire (Groupement Hospitalier de Territoire) pour partager les actions de formation collective.

4. Développer de nouvelles formes d'accès à la compétence

Trop souvent la formation continue répond à des modèles d'apprentissage prédéterminés. Les nouvelles technologies, les innovations pédagogiques doivent permettre des alternatives à la traditionnelle journée de formation en face à face :

- Intensifier l'acquisition de nouvelles compétences par de nouvelles formes d'enseignement (e-learning, MOOC, stage par comparaison...).
- Proposer l'organisation de colloque sur une journée permettant de réunir un grand nombre de professionnels sur des thèmes fédérateurs et ouvert à des professionnels d'autres structures.
- Organiser des séquences de formation permettant des parcours individualisés et à la carte.
- Organiser des séquences formatives de courtes durées évitant de provoquer les absences trop souvent frein au départ en formation.

5. Mieux valoriser les expertises internes

Depuis un peu plus de 12 mois ont été mises en place des formations par des formateurs internes, salariés de la Fondation. Un accord d'entreprise a été signé avec les organisations syndicales : il permet de cadrer les modalités d'intervention de ces formateurs. Cette implication des professionnels dans la transmission des savoirs doit se poursuivre :

- Développer des formations internes par l'accompagnement de la cellule formation (logistique, définition de programmes, organisation...).
- Valoriser les secondes parties de carrière en permettant à de nouveaux professionnels de transmettre leur connaissance et expérience dans le domaine de la santé mentale.
- Définir les nouvelles formations qui peuvent être assurées par des formateurs internes.
- Réunir périodiquement les formateurs internes pour définir une programmation annuelle des formations dispensées.
- Mettre en place des formations permettant aux experts de développer des compétences en pédagogie et transmission des savoirs.

6. Un plan de formation orienté vers les projets institutionnels

Le plan de formation est l'outil de la Direction pour permettre d'améliorer en continu la qualité de la prise en charge des personnes accueillies au sein des établissements. Il permet aux professionnels d'acquérir les compétences attendues dans le domaine notamment de la santé mentale. Il est fortement en corrélation avec le projet médical, le projet de soins et d'accompagnement et les projets des établissements sociaux et médico-sociaux :

- Décliner les projets de soins en plan de formation pluriannuel afin que les compétences des professionnels accompagnent les ambitions de la politique institutionnelle.
- Permettre à l'ensemble des acteurs de la Fondation d'intégrer dans leurs pratiques professionnelles le concept de bientraitance et d'une prise en charge centrée sur les besoins, les attentes et le bien-être des usagers.
- Définir un programme d'actions de formation collectives (thème, nombre de personnes à former, métiers concernés...).
- Actualiser chaque année le programme pluriannuel de formations afin d'organiser les ajustements nécessaires.
- Diffuser le plus largement possible en interne les besoins en nouvelles qualifications pour permettre aux professionnels d'inscrire leur projet personnel en adéquation avec les besoins de l'Institution.
- Permettre aux professionnels, par des enveloppes financières dédiées, de participer à des congrès et colloques en lien avec leur activité professionnelle permettant l'acquisition de nouvelles techniques.

7. Encourager la mobilité professionnelle

En 2016, la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales a remis en place une période de mobilité professionnelle sur la base du volontariat. Un règlement intérieur de la commission de mobilité a été rédigé :

- Poursuivre la mise en œuvre d'une période de mobilité professionnelle chaque année.

- Définir avec les partenaires sociaux les conditions de mobilité sur les services convoités et les services en tension.
- Inscrire dans les entretiens annuels une réflexion sur la mobilité professionnelle afin d'éviter l'usure professionnelle.
- Permettre au plus de 50 ans de bénéficier d'un entretien professionnel de seconde partie de carrière.
- Promouvoir l'accès au bilan de compétences.

8. L'accueil des stagiaires

La Fondation Bon Sauveur assure l'accueil et l'encadrement de stagiaires sur un large spectre de professionnels. L'accueil des stagiaires donne lieu à la mise en place de conventions avec les établissements formateurs. La Direction des Soins et du Pôle Social et Médico-Social assure le suivi et la gestion des demandes. Elle met en lien les stagiaires avec les différents terrains de stage et veille au suivi des bonnes pratiques en matière de tutorat (diffusion d'un document nommé dossier de tutorat) :

- Rédiger une convention globale avec les Instituts de Formation en Soins Infirmiers et des Aides-Soignants (IFSI/IFAS) du Groupement Hospitalier de Territoire d'Armor.
- Formaliser annuellement une rencontre avec les instituts de formation pour un bilan de pratiques.
- Construire un nouveau carnet de tutorat via un groupe de travail constitué de professionnels de la Fondation, animé par la Direction des Soins et la Direction des Ressources Humaines.
- Revoir la procédure d'accueil des stagiaires en ce qui concerne les étudiants IFSI/IFAS via les professionnels qui se sont investis sur le groupe de travail de révision du carnet tutorat.
- Construire un document support spécifique à l'accueil et à l'encadrement des stagiaires psychologues en partenariat avec l'Université Catholique de l'Ouest (UCO) en y associant des représentants du collège des psychologues.

D/ COMMUNICATION ET DIALOGUE SOCIAL

La qualité du dialogue social se construit par l'écoute et l'expression des salariés et de leurs représentants au sein des différentes Instances Représentatives du Personnel.

1. Rechercher l'expression des salariés au plus près du terrain

- Maintenir les permanences ressources humaines délocalisées périodiques sur les différents sites de la Fondation.
- Participer partiellement aux réunions de fonctionnement afin de permettre une écoute des équipes sur leur vécu et l'exercice professionnel.
- Accueillir individuellement les salariés pour répondre aux demandes d'accompagnement (carrière, social, logement...).
- Revoir les locaux de la Direction des Ressources Humaines pour la confidentialité lors de l'accueil des salariés.
- Organiser tous les deux ans une enquête d'opinion afin d'accompagner la qualité de vie au travail.
- Promouvoir au sein des services l'expression des personnels.
- Disposer d'un intranet performant en lien avec la politique de communication interne.

2. Promouvoir un dialogue social de qualité, avec les Instances Représentatives du Personnel

- Veiller à la qualité des informations transmises aux représentants du personnel, afin de faciliter le dialogue, la communication et les échanges constructifs.
- Définir et diffuser un agenda annuel des rencontres pour diffusion auprès du personnel d'encadrement afin de planifier et organiser les temps de réunion et de délégation.
- Mettre à disposition des Instances Représentatives du Personnel une base de données (Base de Données Economiques et Sociales) actualisées et facilement accessibles.

- Organiser une diffusion des informations des partenaires sociaux via les outils informatiques.

Extrait du séminaire de travail des Administrateurs de la Fondation Bon Saveur en date du 24 juin 2016 sur les valeurs de la Fondation.

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.

De quoi s'agit-il ? *La qualité de vie au travail des professionnels est une condition de la qualité des soins.*

C'est une démarche participative et progressive qui, étape après étape, conduit à réinterroger l'organisation du travail, l'accompagnement des professionnels tout au long de leur parcours, l'optimisation de la formation, les modalités d'association des professionnels aux réflexions transversales... L'objectif est de retrouver les marges de manœuvre nécessaires à la réalisation d'un travail de qualité et de s'intéresser aux conditions propices à une qualité de vie au travail.

La performance économique, sociale, sociétale, n'est pas l'objectif mais la résultante de cette dynamique vertueuse.

Comment ?

- Développement et maintien d'un dialogue social constructif,
- Entretien de relations de qualité, écoute entre les parties, respect des opinions des uns et des autres, de la parole donnée,
- Information claire et régulière sur les enjeux auxquels est confrontée la Fondation et sur les orientations envisagées,
- Soutien du développement des compétences des professionnels en favorisant les formations inter établissements et services pour faciliter l'interconnaissance au sein de la Fondation,
- Accompagnement des professionnels confrontés dans l'exercice de leur métier à des situations difficiles (violence, agressivité, suicides, maladies...),
- Prise en compte des spécificités des différents métiers et fonctions et des situations professionnelles (notamment fin de carrière),
- Mise en place, autant que possible, d'actions ou de services concrets et réalistes facilitant la vie au travail (création avec d'autres employeurs d'un multi-accueil pour les enfants en bas âge par exemple, mise en place d'espaces de paroles, de moments favorisant la prise de recul...),
- Développement de l'esprit d'appartenance à la Fondation grâce, entre autres, à l'organisation de moment de partage et de convivialité.