

EDITO

MAIN TENDUE...

L'AAGDA s'est rapprochée plusieurs fois de la Direction de l'Hôpital de Soissons pour formaliser un protocole pluri-professionnel partenarial qui permettrait à ses aides à domicile d'intervenir auprès de ses bénéficiaires hospitalisés en situation d'isolement. Le but : éviter la grabatisation (par la marche), rompre la solitude, améliorer les conditions de la prise en charge et, en finalité, limiter la durée de séjour et renforcer la qualité du retour à domicile.

Pas de réponse pendant 2 ans puis une réponse, en Novembre 2014, voici 14 mois maintenant : « nous reviendrons vers vous dès que possible »...

Le projet ne coûte pas un centime à l'hôpital et il lui permet de faire des économies (cette fameuse efficacité économique qui amène si souvent à accumuler la cire de tous les cierges pour en faire une chandelle). Le projet améliore la qualité de l'hospitalisation et rapproche le sanitaire du socio-médical en termes de parcours de vie et de suivi du bénéficiaire. Il contribue à mieux identifier les personnes déjà accompagnées à domicile et permet d'obtenir ainsi des informations essentielles à la prise en charge sanitaire. En fait, ce qu'il faut déduire de cette réponse, c'est le poids des procédures qui ralentissent, voire annihilent toutes ambitions qui ne sont pas portées par les décideurs eux-mêmes.

Cela me désole en tant que Directeur Général de l'AAGDA, mais cela m'attriste surtout pour toutes les personnes qui ne peuvent bénéficier de ce service et en tant que futur patient de cet hôpital ou d'un autre, engoncé dans des stratégies si éloignées des besoins des plus fragiles.

Allez, faisons le vœu d'une autre attitude pour 2016...

D. VILLA
Directeur Général

LA PHRASE DU MOMENT

Épithète

*Ci-gît, dessous ce marbre blanc,
Le plus avare homme de Rennes
S'il est mort le jour de l'an
C'est pour ne pas donner d'etrennes.*

ÉVÉNEMENT

« Vers des référents de parcours... »

Par Caroline LELOIR



Autonomie et responsabilité : deux maîtres mots qui annoncent innovation et professionnalisation.

Les actions de professionnalisation des intervenants à domicile, ainsi que l'accompagnement du parcours de vie de la personne, sont deux actions indissociables. Elles visent un objectif : le soutien à domicile tout en favorisant le bien-être du bénéficiaire, des aidants et des intervenants.

En mission, l'intervenant à domicile devient un membre à part entière de l'environnement de vie de la personne fragile. Il est alors en capacité d'identifier les habitudes de vie, de repérer des changements inhabituels et de caractériser des évolutions de l'état de santé de la personne.

Notre démarche, expérimentale en 2016, sur Laon, est de placer l'aide à domicile en position de **réfèrent de parcours** de vie de la personne fragilisée. Le réfèrent

de parcours est en capacité d'alerter, de faire remonter des informations à l'ensemble des acteurs qui gravitent autour de la personne : collègues, aidants, infirmiers, médecin traitant,

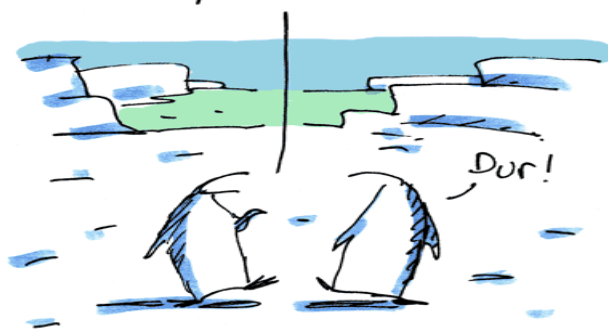
kinésithérapeute, accueil de jour...

Le projet a pour objectif de responsabiliser les intervenants à domicile, et de leur laisser l'autonomie nécessaire afin de renforcer la coopération autour de la personne fragilisée. L'aspect de coordination entre l'ensemble des acteurs prend alors tout son sens. Cette action est le prolongement naturel de la mise en place de la « Coordination de terrain » menée en 2015.

Les valeurs communes de ce projet : solidarité, esprit d'équipe et soutien des acteurs, toujours dans l'optique d'améliorer les conditions d'accompagnement (tant des intervenants que des bénéficiaires).

HUMOUR

Toute la nuit, je rêve que je travaille dur et au moment où je rêve que je vais enfin me coucher, crac! Je me réveille!



INFOS ET NOUVELLES

• **Coordination de terrain :**

Nous avons déposé 2 dossiers au Conseil Départemental dans le cadre des appels à projet CD/CNSA. Nous avons obtenu le financement du développement de notre équipe de coordinatrices qui va ainsi passer de 9 à 15 intervenantes.

• Le service **animations et convivialité** prend une nouvelle orientation. Le service est dorénavant copiloté par Gwénaëlle CHARLIER et Elodie LANEZ. Nous avons mis fin au Chantier d'insertion afin de constituer une nouvelle équipe de 8 intervenants... et bientôt de nouveaux projets pour les bénéficiaires et les aidants de l'AAGDA.

• **Ergonomie et risques professionnels :** nous avons fait le choix d'identifier un Référent en interne. **Peggy FERY**, Responsable RH, a souhaité se positionner sur cette mission. Elle sera formée, en 2016, sur «devenir formateur d'acteurs prévention-secours» puis «formateur sauveteur secouriste du travail».

• **Changements à l'AAGDA :** Perrine CACKOWSKI a été promue au poste de Responsable de secteur. Nous avons recruté au même poste

Atika BERRAHOU après la réussite à son Master (stage à l'AAGDA). Pierre BRIGNON, Assistant de secteur, est parti et est remplacé, par promotion interne, par Cindy DUVAL. A l'accueil, nous avons recruté Badir AYMANI, bienvenue à lui et à Atika.

• Notre **petit-déjeuner des partenaires** aura lieu, cette année, le **4 Février 2016**.

• Le **nouveau CHSCT** a été élu en fin d'année. Afin de mettre en place une forte dynamique sur les risques professionnels et la santé au travail, nous avons multiplié par 2 nos obligations. Dorénavant, le Comité est composé de 6 élus... Au travail !

• **Réponse accompagnée pour tous :** L'objectif : éviter les ruptures de parcours des personnes handicapées. L'AAGDA a soutenu le Conseil Départemental auprès de la CNSA.

• **www.AAGDA.fr :** Le nouveau site internet de l'A.A.G.D.A. sera opérationnel dès mi-Février et s'appuiera sur une nouvelle charte graphique et un nouveau logo qui sera décliné, petit à petit, sur tous nos supports de communication.

EN 3 MOTS

ACCOMPAGNEMENT

Du latin accum-pagnis, ac (vers), cum (avec), pagnis (le pain). L'accompagnement a donc une double dimension de relation (à partir de l'autre) et de cheminement (la mise en chemin) : être avec et aller vers, sur la base d'une valeur symbolique, celle du partage.



SERENDIPITE

La sérendipité est le fait de réaliser une découverte scientifique ou une invention technique de façon inattendue à la suite d'un concours de circonstances et très souvent dans le cadre d'une recherche concernant un autre sujet. La sérendipité est le fait de « trouver autre chose que ce que l'on cherchait », comme Christophe Colomb cherchant la route de l'Ouest vers les Indes, et découvrant un continent inconnu.



EMPLOYABILITE

On définit l'employabilité comme étant la capacité d'évoluer de manière autonome à l'intérieur du marché du travail et à réaliser le potentiel que l'on a en soi. L'employabilité dépend de ses expériences, de ses compétences, de ses comportements et de la façon dont on les valorise et les présente aux entreprises



FORMATIONS ET RÉUNIONS

Formations

• **Devenir animateur Prévention :**

les 11, 12 Janvier et 22 Février

• **Dynamiser et pérenniser le CHSCT en Aide à domicile :**

18/19/20 Janvier et 23 Février

• **Modernisation UNA (aide et soins) :**

le 26 Janvier

• **Modernisation UNA (R.H) :**

les 25 Janvier, 15 Février et 21 Mars

• **Journée d'intégration :**

le 28 Janvier

Réunions

• **Réunion de Concertation et Vœux (14/17 h) :**

19/01 sur TERGNIER

25/01 sur SOISSONS

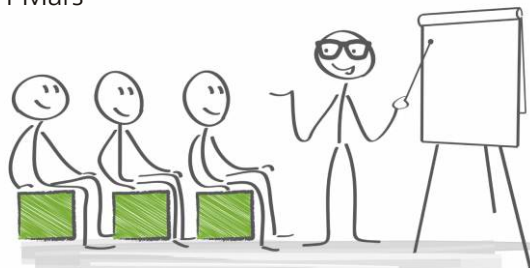
• **Réunion Bonnes pratiques**

« **MOBIQUAL** » :

le 11 février A-M

• **Réunion «Autonomie et responsabilité»** sur LAON :

le Mercredi 13/01 (matin)



Le plan de modernisation UNA-PICARDIE CNSA

Ce plan fait suite à une 1ère étape de travaux entre 2009 et 2013 qui a permis de mettre en place, au niveau d'UNA 02-60, une démarche collective sur la qualité et sur les pratiques professionnelles. Cette étape regroupait l'ensemble des structures UNA de l'Aisne et de l'Oise à l'AAGDA, siège d'UNA 02-60. La réussite fut mitigée.

UNA a négocié avec la Caisse Nationale de Solidarité et d'Autonomie (CNSA) une 2ème tranche modernisation afin de continuer les travaux, recentrés autour des **besoins du bénéficiaire**.

Le second plan 2015-2018 est à l'échelle régionale. A partir de diagnostics individuels (l'organisation, les activités, les points forts et faibles) et de diagnostics territoriaux (l'analyse des opportunités et les risques propres à chaque territoire, la dynamique d'échanges avec les financeurs, ...), UNA Picardie a construit un plan d'actions en déterminant des choix selon deux voies tracées : l'axe usager, l'axe organisation.



Du côté usager, nous avons pointé de gros besoins communs sur le chantier « **aide et soins** » ; du côté organisation, la priorité a été donnée aux modules liés aux **R.H.**

« Aide et soins » a un objectif global de

renforcement de la coopération/coordination entre nous et les services de soins ainsi que le développement de SPASAD (Service Polyvalent d'Aide et de Soins à Domicile). Le projet sera piloté pour l'AAGDA par Caroline LELOIR.

L'objectif du chantier « RH » est un niveau de maîtrise et d'optimisation sur les thématiques d'absentéisme, de prévention des risques professionnels et de fidélisation des intervenants. Le projet sera soutenu pour l'AAGDA par Peggy FERY.

L'Association sera également accompagnée, à titre individuel, sur l'optimisation de ses activités au niveau départemental par le renforcement des coopérations et de son réseau.

Pourquoi mettre fin au chantier d'insertion de convivialité ?

Avec l'accord du Conseil Départemental, nous n'avons pas renouvelé, pour 2016, notre Convention sur le Chantier d'insertion. Et cela pour 2 raisons : nous souhaitons donner une nouvelle orientation au projet « agents de convivialité » : moins de turn over du personnel (recrutement dorénavant en emploi d'avenir), plus de formations sur l'animation sociale et plus d'autonomie des agents. La seconde raison est administrative, la gestion prenait le pas sur l'accompagnement et sur l'objectif final, la sortie positive.

Pourquoi continuer à développer l'équipe de coordinatrices de terrain ?

La mise en place, en 2015, des 9 Coordinatrices de terrain a été réalisée à titre expérimental. L'action a permis de vérifier les constats initiaux : le besoin d'un échelon intermédiaire pour des intervenants souvent isolés dans leurs actes au domicile et l'échange de bonnes pratiques favorisent les comportements exemplaires, entre autres. L'évaluation du dispositif nous autorise à le développer avec l'accord du Conseil Départemental. Nous aurons, en 2016, 15 Coordinatrices. Ce qui permettra de renforcer l'action en plus petites unités territoriales et de donner un réel poids à la référence de parcours d'accompagnement.

HUMEUR

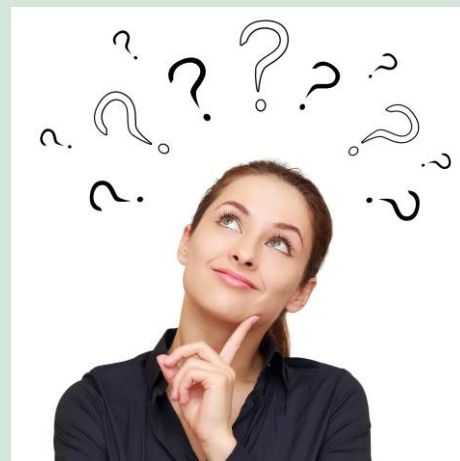
Ce billet fait suite à celui du dernier numéro. Je signalai le temps que prenait la DRJSCS pour proposer une date de jury pour nos intervenantes ayant préparé, en VAE, leur DEAVS... Finalement, elles sont passées devant un jury qui n'a rien compris à la démarche de V.A.E (qui est de valider des

acquis et non pas de sanctionner des manques)... Résultat : 25 % seulement de réussite... alors que les 4 salariées qui se sont présentées avaient toute le niveau d'une Auxiliaire de Vie Sociale qualifiée. Du grand n'importe quoi ! Bravo à Sophie BOULDOIRE pour sa réussite !

IL Y A 10 ANS À L'AAGDA

☞ **Un audit, diligenté par la DIRECCTE, nous donnait le choix entre l'insertion (notre première mission) et l'aide à domicile (notre public)...**

☞ **Le Président historique de l'Association, Jacques PELLETIER, et l'ensemble du C.A. cédaient leur place à une nouvelle équipe...**



L'accompagnement social du salarié

La qualité de vie au travail est l'un des axes prioritaires de notre projet de service 2015–2019. Si nous pouvons relever une amélioration sur la planification, l'organisation, les échanges et la proximité ainsi que la reconnaissance des compétences, nous souhaitons progresser dans l'accompagnement « global » de nos collaborateurs. C'est pourquoi, le service Ressources Humaines développe son accompagnement social à destination de l'ensemble des salariés de l'AAGDA.

L'objectif de notre action est de favoriser le bien-être au travail tout en améliorant la qualité des interventions auprès des bénéficiaires. Car un salarié préoccupé, par des soucis personnels ou professionnels, peut être moins à l'aise dans son travail et moins

bienveillant dans l'accompagnement des bénéficiaires mais aussi, envers ses collègues.

Que ces difficultés soient d'ordres financiers, professionnels, sociaux ou familiaux, le service social, intégré au service RH, est mis en place pour soutenir les salariés.

Cela peut être un simple « coup de pouce » ou un conseil suffisant pour rebondir mais il est aussi possible d'approfondir l'accompagnement



Par Peggy et Juliette



lorsque le souci touche des sujets difficiles à surmonter comme la séparation d'un couple, des difficultés relationnelles intrafamiliales, le décès d'un membre de la famille, des difficultés financières dues à un événement, le chômage d'un conjoint, des problèmes de santé...

Le service garantit la neutralité de ses interventions et le respect du secret professionnel. Il dispose d'outils d'intervention tels que les dispositifs d'aides de droit commun (APL, aides à la famille, alimentaire, financière...), les prises en charge gérées par la CAF, la MDPH et les départements... ainsi que d'autres modalités inhérentes à l'Association.

LE POINT DE VUE DES PARTIES

LA COORDINATION AVEC LES SOIGNANTS

En quoi peut-on parler de Coordination entre aide et soin ?

Sophie EL KARRAT, AVS : Nous travaillons dans le même objectif, c'est-à-dire maintenir l'autonomie de la personne le plus longtemps possible pour qu'elle puisse rester à son domicile.

Fouzia HAKIM, Infirmière Libérale : Notre intervention fait suite à un besoin, à une demande formulée par le patient. On agit sur prescription. Le soin ne sera efficace que s'il est pris dans sa globalité. Pour prendre en charge le patient dans sa globalité, on ne peut pas travailler seule. Le but est le maintien à domicile dans les meilleures conditions de confort et de sécurité. On a besoin de travailler en équipe et de collaborer avec tous les intervenants qui gravitent autour du patient (médecin, Ide auxiliaire de vie, CLIC, kiné...). Je dis souvent que l'auxiliaire de vie est « les yeux » de l'infirmière. Elle passe plus de temps auprès de la personne qui va lui confier des informations importantes pour l'efficacité du soin que l'on va faire au patient.

Dans votre quotidien, comment se passe cette coordination ?

Sophie EL KARRAT : Elle est très variable selon le personnel soignant que nous rencontrons au domicile. Il y a encore beaucoup de progrès à faire pour une meilleure coordination entre aide et soin afin que les deux parties comprennent qu'elles sont complémentaires et travaillent dans le même objectif. Il s'agit du bien-être de la personne, c'est elle qui doit être le centre de nos préoccupations.

Fouzia HAKIM : Il faut se rencontrer, s'appeler... On a besoin de savoir qui fait quoi et quand ? Il faut faire tout reposer sur la communication entre les équipes !

LA PHOTO DU TRIMESTRE



M. DECAMPS et Mlle GOMMARD lors du goûter créole organisé par « Les Acanthes »

LES CHIFFRES DU TRIMESTRE

- **8.5 millions**, c'est la somme déléguée aux Agences Régionales de Santé pour accompagner les créations et consolider les services existants sur le volet SPASAD (coordination aide et soins).

- **La nouvelle région Nord-PDC-Picardie en chiffres (2014) :**

- 5.973.000 habitants sur 3.835 communes

- 12.3 % de personnes au chômage (9.7 % en France)

- 14.000 Etablissements-employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire

- 201.940 salariés de l'économie sociale dont 170.675 associatifs (nettement au-dessus de la moyenne nationale)

- En Picardie (enquête de Mai 2015), **31.20 %** des diplômés Aide-Médico-Psychologiques sont sans emploi 6 mois après l'obtention de leur diplôme et **56.40 %** des diplômés A.V.S. travaillent pour un service d'aide à domicile et seulement **49 %** en CDI !



BÉNÉFICIAIRE**M^{me} Huguette
MARTINELLI****Altruiste et
ouverte d'esprit.**

Mme MARTINELLI nous a évoqué, avec passion, son parcours de vie.

Mariée en 1953, elle devient ensuite maman de 4 enfants. Courageuse et dévouée, elle exerce le métier de femme de ménage au sein d'un cabinet médical durant plusieurs années. Son emploi du temps flexible lui laisse la possibilité de concilier, au mieux, sa vie professionnelle et l'éducation de ses enfants. Son époux, quant à lui, est électricien à la verrerie de Vauxrot.

Une vie bien remplie pour ce couple uni qui a parcouru les quatre coins de la France, en passant notamment par Paris et Strasbourg à de nombreuses reprises. L'Italie a également gagné les faveurs du couple afin de rendre hommage aux origines de Monsieur.

De 1997 à 2009, Mme MARTINELLI doit surmonter des moments difficiles. En effet, elle prend en charge son mari devenu tétraplégique suite à un accident de la circulation. Sans jamais baisser les bras, elle accomplit ses « missions » d'aidante avec amour et bienveillance.

Aujourd'hui, pour combler les quelques moments de solitude, Mme MARTINELLI s'investit dans la vie de l'Eglise de Crouy au sein d'une équipe de bénévoles. Par ailleurs, elle manifeste une grande passion pour les animaux : elle possède en effet deux chiens mais aussi de très nombreux lapins de Garenne. De même, elle a récemment décidé de participer activement au « Club des Aidants » de l'AAGDA. Elle se montre très souvent volontaire lorsqu'il s'agit de nous aider dans la mise en place des animations. En somme, si un trait de caractère décrit parfaitement cette dame issue d'une famille de commerçants, c'est bien son sens du contact humain.

A présent, Mme MARTINELLI envisage de rejoindre notre groupe des « Travaux d'Aiguilles », afin de se remémorer les moments où elle s'adonnait avec plaisir à la couture, au crochet et au tricot. Nous sommes donc très impatients de l'accueillir parmi nous !

SALARIÉE**Bélanda
GUILBERT****un parcours
exemplaire.**

Après avoir multiplié les petits contrats de travail dans différents secteurs d'activités et réalisé une période de pré-professionnalisation dans les métiers de l'aide à la personne, Bélanda GUILBERT est embauchée par l'AAGDA, en catégorie A (Agent à Domicile) en Mars 2008 en C.D.D.

6 mois plus tard, au regard de son investissement et de son professionnalisme, nous lui proposons un C.D.I de 80 h. De 2009 à 2012, Bélanda se voit proposer plusieurs avenants : 90h/mois en 2009, 125h/mois en 2010 et 130h/mois en 2012.

En Mai 2012, lors d'un entretien annuel et après une évaluation de ses compétences professionnelles, le Comité de Direction souhaite valoriser son implication et sa posture et lui propose d'évoluer en catégorie B sur la fonction d'Employée à Domicile.

En 2013, Melle GUILBERT participe à une session d'accompagnement interne, sur plus de 70 heures, de Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.), afin d'obtenir le Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale. Elle passe devant le jury, fin 2013. Celui-ci valide intégralement ses compétences.

Bélanda évolue, une fois de plus, grâce à l'obtention de son DEAVS et passe donc en catégorie C sur la fonction d'Auxiliaire de Vie Sociale.

Durant ces 6 années, Belinda a toujours été volontaire pour participer à plusieurs formations : la fin de vie, l'approche de la maladie d'Alzheimer, l'Ergonomie, le PSC1, les pathologies mentales et le toucher bien être, mises en place par l'AAGDA avec des centres de formations reconnus comme le GRETA Sud Aisne et IRFA Evolution.

En Septembre 2014, la carrière de Belinda prend un nouveau virage, sur une nouvelle fonction en parallèle à son métier d'Auxiliaire de Vie Sociale, celle d'Itinérante. Elle intègre, à temps-plein, le pôle d'Aide Itinérante d'Urgence de Jour.

Au regard de ses ambitions, de ses qualités et de son investissement, ce n'est certainement pas fini...

LE + LE -**Le +**

Nous avons reçu le second prix (5.000 €) des trophées régionaux de l'Innovation sociale par le groupe AG2R La Mondiale pour notre action « Service de proximité sociale et citoyenne ».

L'exemplarité de notre projet a été reconnue tant sur l'insertion professionnelle que sur l'animation des projets de vie des personnes fragiles. Le prix a été reversé au service animation.

**Le -**

Pas de lauriers pour la CARSAT Nord-Picardie. Après le contrôle qualité habituel en Août, nous avons reçu un courrier avec l'injonction de fournir notre courrier d'autorisation (qui date de 2008) et la notification de l'absence de notre PV d'Assemblée Générale qui a lieu fin Septembre... Bureaucratie quand tu nous tiens...



Union Départementale des Associations Familiales de l'Aisne

L'UDAF, association reconnue d'utilité publique, créée en 1945 représente et défend les intérêts des familles. Son siège social se situe à LAON. Elle rassemble 5.147 familles axonaises adhérentes.

L'UDAF est habilitée à :

- 1 : Donner son avis aux pouvoirs publics sur les questions d'ordre familial,
- 2 : Représenter officiellement auprès des pouvoirs publics l'ensemble des familles,
- 3 : Gérer tout service d'intérêt familial,
- 4 : Ester devant toutes juridictions pour défendre les intérêts des familles.

Sur le département de l'Aisne, l'UDAF mène ses actions en faveur des familles :

- directement avec le concours de ses 27 salariés et de ses équipes de bénévoles,
- à travers son réseau associatif,
- par l'aide à la constitution d'associations aux missions spécifiques en faveur de familles aux problématiques identifiées,
- par la création du Point d'Accueil Familial Départemental, lieu d'écoute et de conseil pour répondre à des problèmes de consommation, la constitution de dossier de micro-crédit ou de surendettement,

- sur la lutte contre l'illettrisme grâce à « Lire et faire lire » en favorisant les liens intergénérationnels,
- sur le transport des familles de détenus pour permettre aux familles de garder un lien avec la personne détenue...

L'accompagnement des majeurs protégés.

Le service Mandataire Judiciaire a pour but d'aider les personnes majeures protégées dans la gestion de leurs biens et/ou de leur personne, selon les mandats confiés par les Juges des Tutelles, avec pour finalité de défendre leurs droits et leurs intérêts.

L'information et le soutien aux Tuteurs Familiaux :

La protection juridique est un "devoir des familles et de la collectivité publique". L'UDAF de l'Aisne favorise les solidarités inter et intra générationnelles, c'est pourquoi elle a mis en place une permanence d'information et de soutien aux tuteurs familiaux.

L'UDAF de l'Aisne a tenu un stand lors du 1er Salon des aidants familiaux organisé conjointement par l'AAGDA et ORPEA le mardi 6 octobre 2015 à Soissons.

Enlever les odeurs sur un évier

Des odeurs d'évier ? Prenez un citron que vous découpez en deux. Frottez généreusement votre évier avec le citron. Toutes les odeurs de friture, poisson ... auront disparu !



DERNIÈRE MINUTE

Un accord national sur l'avenir des régimes de retraite complémentaire a été finalisé en Novembre. Principalement, il instaure un système de bonus-malus pour inciter les salariés à travailler plus longtemps. Les retraités sur les 3 prochaines années subiront une moindre revalorisation de leurs pensions et le prix d'achat du point de retraite sera majorée de 2 %.



ACTUALITÉ DE LA BRANCHE



• **Jurisprudence.** Une rupture conventionnelle reste valide même en cas de versement d'une indemnité inférieure au seuil légal ou encore si la date de fin est antérieure à la date d'homologation...

• **La médiation conventionnelle.** Tout litige entre employeur et salarié pourra faire l'objet d'une médiation avant la saisine du conseil des prud'hommes. Cette procédure permet de faire appel à un tiers en vue de parvenir à une résolution amiable du litige.

• Dans les entreprises de – de 300 salariés, il est dorénavant possible, après consultation des IRP, de créer une Délégation Unique du Personnel (DUP) qui comprend le Comité d'Hygiène (CHSCT).

• **Suppression de la fiche pénibilité.** Il appartient désormais à l'employeur de déclarer les salariés exposés via DADS/DSN.

• Au 1er janvier 2017, toute personne devrait disposer d'un **Compte Personnel d'Activités** qui regroupera les droits sociaux attachés à l'individu : CPF et pénibilité. Pourraient y être ajoutés le compte épargne-temps, la portabilité de la prévoyance, indemnisation chômage...



LETTRES DE NON-MOTIVATION

Ne l'embauchez surtout pas, il n'est pas dynamique, il n'a pas envie de réussir, il n'est pas ambitieux. En plus, il ne désire pas faire carrière. Au contraire.

7 ans durant, Julien Prévieux a envoyé 1.000 lettres de non-motivation à des centaines d'entreprises. Finie l'hypocrisie de la lettre de motivation, finies les contorsions pour être conforme au poste et avoir le profil, fini le mensonge... 1.000 lettres pour expliquer, arguments à l'appui, qu'il ne donnera pas une suite favorable à une annonce. Il refuse, les salaires trop bas, les horaires décalés, le travail de nuit, les slogans ineptes... Il est parfois plus facile de savoir ce que l'on ne veut pas que ce que l'on veut vraiment lorsqu'on cherche un travail. A force de ne pas vouloir, c'est peut-être une façon comme une autre de définir un projet professionnel.

Julien Prévieux Vous avez envie de... réussir. Vous avez le goût du challenge. Votre cœur de métier bat plus fort. Rejoignez le n°1. Vous êtes reconnu pour vos talents à animer et développer vos collaborateurs. Venez élargir votre horizon. Entrez en couple. Développez vos talents. Vous avez décidé de vous donner les moyens de réussir. Vous avez des qualités d'écoute. Vous avez le respect de la hiérarchie. C'est vous le patron.

Lettres de non-motivation Vous avez envie de... réussir. Vous avez le goût du challenge. Votre cœur de métier bat plus fort. Rejoignez le n°1. Vous êtes reconnu pour vos talents à animer et développer vos collaborateurs. Venez élargir votre horizon. Entrez en couple. Développez vos talents. Vous avez décidé de vous donner les moyens de réussir. Vous avez des qualités d'écoute. Vous avez le respect de la hiérarchie. C'est vous le patron.

LA P'TITE HISTOIRE D'YVONNE

La part du colibri

Un jour, il y eut un immense incendie de forêt. Tous les animaux terrifiés et atterrés observaient le désastre. Seul le petit colibri s'activait, en allant chercher quelques gouttes d'eau dans son bec pour les jeter sur le feu.

Le renard lui dit : « colibri ! Tu es fou ? Tu crois que c'est avec ces gouttes d'eau que tu vas éteindre le feu ? »

« Je le sais, répond le colibri, mais je fais ma part. »



Le Fort de Condé

Situé à Chivres-Val, le Fort de Condé est un pôle dynamique qui contribue à l'effort de mémoire, de sauvegarde et de mise en valeur de notre patrimoine. Durant la visite du site, on découvre cette belle architecture militaire de la fin du XIX^{ème} siècle, ses organes de défenses, mais aussi on apprend à connaître la vie quotidienne des soldats. Autour du fort, il est possible de se promener au sein de l'arboretum qui permet de découvrir plus de 40 essences grâce à la mise en place d'une signalétique explicative.

Régulièrement, le Fort réalise des expositions ou des



spectacles : pièce de théâtres, spectacles de cascades et de dressage de chevaux, des rando-théâtre...

Le 10 octobre 2015, au milieu de l'arboretum, les bénéficiaires de l'AAGDA ont découvert, lors de cette belle journée, des expositions, des animations, spectacles et ateliers divers.

BLAGUE

"Marcel, mon cher Marcel, asseyez-vous..."

"Vous êtes entré à mon service voilà maintenant 20 ans en tant qu'obscur balayeur... puis, avez gravi un à un tous les échelons passant tour à tour,

magasinier, chef de rayon puis responsable des ventes et enfin directeur du marketing !" "Vous voilà maintenant promu au titre de directeur adjoint !... Qu'avez-vous à dire ?" "Merci père !"

LU DANS LA PRESSE

• **Qualité de vie au travail :** Selon une enquête BVA-Domplus réalisée fin Septembre 2015, la préoccupation quotidienne majeure des français reste la santé et particulièrement les conséquences de la maladie (81 %). Vient ensuite, pour les actifs, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle mais 79 % avouent y parvenir (en baisse). Plus d'1/4 des actifs considèrent que leur employeur ne s'implique pas pour aider ses salariés à concilier vie pro et vie privée en cas d'imprévu. La solution préconisée par 86 % des actifs est la mise en place de temps partiels ponctuels pour faire face à des problèmes familiaux.

d'ascension sociale des individus d'origine populaire varient du simple au double selon leur département de naissance. L'ascenseur social marche au ralenti particulièrement dans deux régions (eh oui) : le Nord-PDC et la Picardie. C'est, avant tout, un problème d'accès à l'éducation qui entraîne ensuite une forte immobilité géographique qui renforce l'immobilité sociale.

• **CICE :** Lu dans le Canard Enchaîné du 2 Décembre 2015 - Une partie du CICE, cadeau fiscal de l'Etat aux entreprises lucratives, sera, en 2016, prélevée de la hausse sur l'essence et le gazole... Commentaire : Les véhicules de nos associations doivent probablement rouler à l'eau...

• **Ascension sociale :** Lu dans les A.S.H - les chances

RETOUR SUR IMAGE

■ **Forum Handicap Infos Santé** : à l'initiative de l'Association UNION, nous avons tenu un stand. La manifestation a eu lieu à Laon et nous a permis de rencontrer de nombreux partenaires et d'informer une dizaine de personnes en situation de handicap sur nos services.



Mme Sanchez au forum

■ **Trophée de l'innovation sociale en Picardie**. A l'initiative de l'AG2R, nous avons reçu le second prix pour notre service de convivialité et de proximité, facteurs d'inclusion sociale et de solidarité entre générations.



■ **La Journée Nationale des Aidants (JNA)**, organisée conjointement par ORPEA et l'AAGDA a réuni, le 6 Octobre, une trentaine de partenaires (stands) et plus de 150 visiteurs. Plusieurs témoignages d'aidants sont venus ponctués une journée riche en animations et en conférences.



Le stand AAGDA bien pourvu...

■ **«L'AAGDA, c'est nous»** : Lors de son A.G., où plus de 80 partenaires étaient présents, l'Association a présenté son projet de service «2015-2019» ainsi que le résultat d'un concours de selfies, retraduit par une affiche ô combien révélatrice...

L'AAGDA, C'est nous !



ASSOCIATION D'AIDE et DE GARDE À DOMICILE DE L'AINES
1, rue Pierre Curie - 02200 SOISSONS - Tél: 03 23 74 51 50
www.aagda.fr - E-mail : aagda.ass@wanadoo.fr

L'AAGDA en images



Quelques bénéficiaires autour d'un spectacle de danse organisé par les résidents de la maison de retraite Saint Lazare.



M LAVIOLETTE lit attentivement les panneaux de l'exposition sur la Guerre 14-18



Préparation d'un goûter créole aux Acanthes par Mme DIOT et Mme FONTAINE : brochettes de fruits et gâteau ananas-noix de coco



Mmes REVERET et FONTAINE dansent au rythme du violon et de la guitare.



Mme TOPIN s'est prise d'affection pour ce Husky



Goûter de Noël à l'AAGDA
Cyril le Magicien en plein "tour" sous les yeux de Mmes BONTEMPS, SANCHEZ et de Michel et sa petite-fille, Eva.

ONT PARTICIPÉ À CE NUMÉRO

D. VILLA : Directeur de la publication
G. CHARLIER, E.LANEZ, Y. LE FUR, S. LEGRAVE, C. LELOIR, P. FERY, J.DUFRESNE

VOUS POUVEZ PARTICIPER

Vous avez des remarques, des suggestions, n'hésitez pas à nous contacter à l'AAGDA

