

QUAND LE COVID GANGRÈNE NOS ACTIVITÉS...

(Suite de la page 1)

De fait, face à une poussée générale et continue de la demande de soins à la personne, à domicile, en soins infirmiers autant que pour les diverses formes d'aide, familles incluses, l'ADAR avait élaboré une stratégie de croissance, avec investissements, recrutement, formation, économies d'échelle, rationalisation des prestations et des coûts. Depuis lors, le COVID est passé par là, bouleversant complètement les règles du jeu : par exemple, la garde d'enfants se fait moins pressante lorsque se développe

le télétravail ! Par rapport à ces prévisions, établies pourtant avec la plus grande circonspection, le recul est de 10,62% pour l'aide à domicile et de 12,10% pour les soins infirmiers !

De ces évolutions, on connaît bien les causes (moindre demande des usagers actuels, tarissement des nouvelles demandes et, hélas aussi, décès de bénéficiaires). Dans certains cas extrêmes, l'ADAR a dû en outre elle-même réduire, différer ou supprimer des interventions qui risquaient de mettre en péril usagers et interve-

nantes. Dans ce contexte, encore bien incertain au moment où nous écrivons ces lignes, nos dirigeants s'efforcent, avec l'aide des Pouvoirs publics et des bailleurs de fonds, et en faisant appel à diverses mesures de gestion (non-remplacement de départs, frein à l'embauche...) de réduire au maximum l'impact de cette crise sans précédent ni paravent. En ne perdant pas de vue les moyens limités de la plupart de nos sociétaires, ni l'exigence de solidarité qui est l'ossature même de notre action !

Maintien à domicile : Un don qui nous touche !

La personne ayant fermement souhaité le plus complet anonymat, nous nous retranchons derrière des approximations pour parler de son geste, qui nous a semblé ne pas devoir pour autant rester dans le silence. Récemment est décédée dans un village de notre Avesnois une personne âgée qui, depuis pas mal de temps déjà, bénéficiait de nos services pour pouvoir rester chez elle comme elle le souhaitait, malgré les atteintes de l'âge.

On sait que c'est là un vœu très courant chez beaucoup de personnes âgées, et une solution particulièrement avantageuse pour la collectivité quand on compare le prix de revient d'une journée en EHPAD ou en milieu hospitalier, et le coût de quelques heures d'aide à domicile.

Notre sociétaire était veuve et, comme souvent, les enfants avaient leurs propres contraintes familiales et professionnelles et ne résidaient pas sur place. Plusieurs aides de l'ADAR se relayaient donc pour lui faciliter le quotidien et permettre son maintien à domicile dans les meilleures conditions de confort et de sécurité, ce qui fut le cas jusqu'au bout. Reconnaisante, et sentant sa fin prochaine, la vieille dame avait laissé des volontés très strictes, et en particulier demandé qu'on remplace fleurs et plaques par des dons en faveur

de notre Association.

Ainsi en fut-il, et très récemment, D. Leroux, Président, et F. Hugot, Directeur général, accueillirent à notre siège fourmisien les proches de la disparue, porteurs de chèques et espèces pour un total de plus de 500€, « en remerciement des services rendus » crurent-ils bon de préciser. Des mots et un geste qui nous touchent plus que tout grand discours, et qui sont une incitation de plus à persévérer !

COVID OBLIGE : NOTRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2021 (exercice 2020) EST REPORTÉE À SEPTEMBRE 2021 (lieu à préciser) !

JEUX

SUDOKU

Règle : La grille se compose de 9 carrés comportant chacun 9 cases. Compléter la grille (de 81 cases) en remplissant les cases vides avec les chiffres de 1 à 9, de manière à ce qu'un chiffre ne se répète jamais dans une même ligne, colonne ou carré.

		7	3			1		
	4		8	7		5	3	2
		3				7	8	4
				4	5			2
			7		1			
	6		9	2				
6	3	5				2		
7	8	9		3	2		6	
		2			8	3		

4	9	6	7	2	3	1	8	5
7	2	1	4	5	8	3	6	9
5	8	3	6	1	9	4	7	2
8	6	4	1	9	7	5	2	3
1	3	9	2	8	5	7	4	6
2	5	7	3	6	4	9	1	8
3	4	8	5	7	6	2	9	1
9	7	2	8	3	1	6	5	4
6	1	5	9	4	2	8	3	7

Solution du numéro précédent

Directeur de publication :
Daniel LEROUX
Rédaction :
Philippe TABARY
ADAR
SAMBRE-AVESNOIS
54, rue Berthelot
BP 10058
59613 FOURMIES
Cedex
Tél. 03 27 60 35 93
Fax : 03 27 57 41 45
N° Vert : 0800 218 784
www.adar.pro
contact@adar.pro
Antenne Sambre
Maison de Santé
2, rue Jean Jaurès
59620 AULNOYE-AYMERIES
Côté Famille
2, place de la Concorde
B.P. 90015
59601 MAUBEUGE CEDEX
Réalisation :
I LOVE PRINTING - FOURMIES
(KADAM COMMUNICATION)
06 89 82 25 36

Avril 2021

Numéro 59 • Trimestriel gratuit



ÉDITORIAL

RAISON GARDER...

Entre les campagnes de refus, vite oubliées, des pourfendeurs de toute vaccination et le phénomène de reflux des demandes des autres, décontenancés de ne pouvoir prétendre ni à une place privilégiée, ni à une espérance sanitaire de dose introuvable, la guerre contre le Covid semble être devenue la ruée vers le vaccin, quel qu'en soit le type ou la provenance !

Un an après la brutale survenue du virus et des premières mesures de confinement, le pays semble plongé dans un désarroi pénible : c'en est fini des calendriers bien établis, des plannings savamment étudiés, des projets de toute nature. On ne vit plus, on survit ; on n'envisage plus, on improvise.

Comment, au milieu de cet embrouillamini, savoir encore raison garder ? Scientifiques et politiques, journalistes et hauts fonctionnaires se contredisent ou se médisent, et pendant ce temps-là, le virus, qui a pris plusieurs facettes et appellations pour mieux marquer sa domination, continue à faire des ravages, dans les organismes des malades bien sûr, mais au moins autant dans les certitudes des décideurs !

Pour nous, dans l'aide à domicile, pas question de faire des éclats ; l'urgence est plus que jamais de calmer et pas de clamer. En assurant une présence auprès des publics fragiles, nous menons une guerre de l'ombre. Mais c'est sans doute d'elle que nous vient l'une des rares lumières de ces temps obscurs...

Daniel LEROUX
Président

QUAND LE COVID GANGRÈNE NOS ACTIVITÉS...



On ne cesse de le répéter à tout propos et pour des secteurs d'activité aussi divers que la restauration, le tourisme, le spectacle, les cafés, le monde sportif et associatif, les mesures de protection liées au Covid19 et à la pandémie qui frappe depuis un an l'ensemble de la planète ont eu un peu partout des conséquences pernicieuses et qui ne manqueront pas de se traduire en dépôts de bilan, pertes d'emploi, pression fiscale accrue et restrictions diverses. Il ne s'agit pas pour autant de contester le bien-fondé des décisions, qui offraient du reste peu d'alternatives. De fait, à quelques nuances près de pays à pays, le choix des autorités est sensiblement similaire. Et contraint.

Mais dans ce tableau d'ensemble, bien des aspects restent à souligner, bien des effets à mesurer ; il en est ainsi pour l'aide à la personne, sous toutes ses formes et dans toutes ses applications, et un regard rapide sur nos activités récentes permet des constatations très éloquentes : en comparaison avec l'année 2019, juste avant le déclenchement de la crise, les activités du service sont en repli de 11,40% pour les personnes en situation de handicap et en légère hausse pour les personnes âgées (1,83%). Le service familles accuse un repli de 7,07% ; seul Nounoudom (garde d'en-

fants en horaires atypiques) tire son épingle du jeu avec +20,83%. Il s'agit toutefois, pour ces deux cas, de volumes d'activités fort modestes, mais avec jusqu'alors une croissance régulière. Ces baisses font suite à la crise sanitaire.

En recul également (-22,1%) le service SAP, service de confort (ménage, repassage) prend de plein fouet la crise sanitaire. L'HTM (bricolage et petits travaux domestiques d'entretien et de dépannage) avec -5,66%, mais ce cas porte sur un volume d'heures très restreint. L'évolution est plus contrastée pour les soins infirmiers à domicile : -0,49% (personnes âgées) et +17,24% (handicap), ces deux services ayant poursuivi l'exécution de programmes en cours et n'accusant la baisse qu'avec un décalage de plusieurs mois. Parallèlement, on constate que les prestations sous le régime du mandataire continuent leur repli, général et engagé depuis des années (-35,24%). En nombre d'heures de travail, le bilan est de 300 349h contre 320 512h, soit -6,29% avec des prévisions initiales à 336 050h pour l'aide sous toutes ses formes et de 26 927 jours en soins infirmiers contre 26 071 en 2019 (prévisions : 31 264j).

(Suite en page 4)

La notion de famille est très diversifiée de nos jours, accompagner les parents dans leurs pratiques de la parentalité implique pour le service d'appréhender tout au long de cet accompagnement les besoins, les difficultés mais surtout de s'appuyer sur les compétences parentales.

L'intérêt de l'enfant est le principe fondateur ; il signifie que la mission des professionnels se traduit par l'aide aux parents dans les actes concrets de la vie, leurs actions se situent dans un respect sécuritaire pour l'enfant en cas de placement et ils tendent vers un modèle de relation équilibrée au sein de la cellule familiale.

Concrètement, les professionnels prennent en compte toutes les dimensions du soutien à la parentalité sur les aspects matériels, éducatifs et sociaux. « Côté familles » travaille en réseau avec les équipes de travailleurs sociaux et tous les lieux dédiés à la parentalité (Unités Territoriales, CAF, Centre sociaux, crèche, RAM...). Ce partenariat facilite la coopération autour de la famille et permet une meilleure réponse, concertée, aux besoins.

Par exemple, une maman reprend une activité professionnelle et commence à 6h00 ; elle a besoin d'une garde d'enfant. Le service répondra à cette difficulté immédiate et accompagnera aussi dans la recherche d'une garde pérenne à ces horaires. Autre exemple avec la naissance de jumeaux ; la maman va être accompagnée dans la prise en charge du quotidien, pour soulager le couple et lui permettre de donner du temps aux enfants.

Pour une autre famille, avec les enfants placés en famille d'accueil, le Technicien de l'intervention sociale et familiale va accompagner les parents afin de travailler sur leurs difficultés qui ont amené au placement, de recréer les conditions favorisant le développement de l'enfant pour qu'il réintègre le domicile.

Le service « Côté familles » cherche constamment à diversifier son accom-

pannement et à travailler contre l'exclusion. Pour cela, il met en place des actions collectives autour des axes de la parentalité, mais aussi sur des aspects ludiques et d'intégration sociale. Parmi les actions ainsi réalisées avec succès, notons un départ en vacances pour les uns, des ateliers cuisine pour les autres, une chasse aux œufs lors de la fête de Pâques, des sorties diverses lors des vacances scolaires. Ou encore une maison de la parentalité à Feignies, avec du soutien à la scolarité, de l'accompagnement aux démarches administratives et de l'initiation au numérique.

Depuis un an, un partenariat a été conclu avec l'Association « Trait d'union ». Cela s'est traduit par la mise à disposition de personnel pour répondre à un nouveau besoin lié à la crise sanitaire. Concrètement, cette coopération a permis l'ouverture d'une unité temporaire qui accueille des enfants pris en charge par l'Aide sociale à l'enfance et qui souffrent du COVID ou cas contact.

« Côté familles » reste attentif aux besoins émergents sur son territoire et parfois sur son territoire voisin. Il tente d'y répondre par des actions

innovantes.

En 2021, nous développons la garde d'enfant en horaire atypique sur le territoire de l'Aisne et plus particulièrement sur les communes d'Hirson, la Capelle et Vervins. Toutes ses actions, individuelles à domicile, actions collectives, garde d'enfant à domicile sont possibles grâce aux financements reçus des CAF et du Conseil Départemental.

Cette activité, qui reste encore très marginale (280 usagers, quelque 10 % de notre volume d'heures ou 12 % en termes de « chiffre d'affaires », un critère il est vrai très peu pertinent en matière d'aide à la personne, illustre dans le vécu quotidien le souci de l'ADAR de s'adapter à des demandes toujours plus diversifiées, parfois fort « pointues », et à des urgences nouvelles, en apparence parfois très éloignées de sa vocation initiale d'aide à domicile et aux seniors. Mais l'évolution de la société, des besoins, des velléités d'assistance mieux ciblée et plus diversifiée justifient amplement ces efforts et cette diversification, illustration du fait que face à des problèmes nouveaux et à des attentes plus sélectives, à l'ADAR il y a toujours une solution possible !

Bernard Krieger n'est plus !

Si vous avez participé à tout ou partie du séminaire organisé au théâtre de Fourmies le 4 juin 2019 pour les 40 ans de l'ADAR, son nom et son visage vous étaient sans doute connus, même s'il se plaisait plus dans l'ombre et la discrétion que sur la scène d'un séminaire ou au micro d'une tribune.

Bernard Krieger était journaliste de cœur et de formation : diplômé de la prestigieuse ESJ de Lille, il avait fait toute sa carrière à Nord-Eclair, dans la métropole, avant de venir se fixer à Prisches en 2006 et de se consacrer à des interventions sur Canal FM, du conseil en actions d'information, et à l'accueil de touristes auxquels il proposait des randonnées en caravane dans le bocage qu'il aimait tant.



Il avait aussi développé une activité plus singulière, mais combien utile, en prêtant sa plume à des personnes et personnalités soucieuses de confier leurs souvenirs, pour la famille, les amis, la collectivité. On lui doit notamment une excellente biographie du Dr Edmond Koral, fondateur de la polyclinique de la Thiérache à Wignehies.

PERRINE PLANQUE, L'ADAR CÔTÉ "PERSONNEL"

Profil

Originaire de La Longueville et fille d'un couple d'employés à Pôle Emploi, Perrine Planque obtient en 2008 le baccalauréat en sciences et technologies de la gestion, avant de poursuivre ses études à Valenciennes, par le biais de l'alternance en contrat d'apprentissage à MCA Maubeuge. Elle obtient ainsi, au prix d'une performance en matière d'horaires et de labeur, un DUT (2010), une licence (2011) et finalement un Master en management des équipes et développement des compétences. Commence alors, en 2013, une vie professionnelle à plein temps, comme assistante en ressources humaines et paie, à Louches d'abord puis dans le Valenciennois pour terminer à AGC à Boussois. Elle qui aime les randonnées dans la nature en compagnie de son petit chien, les repas entre proches, l'aménagement de sa maison, toujours dans le Bavaisis, s'intéresse à la psychologie, au bien-être, à la médecine douce. Et depuis septembre 2020 à la gestion de notre personnel !



- Qu'est-ce qui vous a amenée à l'ADAR ?

Je connaissais l'Adar de renom mais sans en cerner l'activité précise et toute la diversité. J'avais envie d'un tournant professionnel, ce poste de Responsable Ressources Humaines a été une opportunité : évoluer dans ce domaine, connaître un autre secteur d'activité et tout cela, sur la Sambre-Avesnois ! C'était l'occasion à saisir. Je me retrouve totalement dans ce poste, c'est très enrichissant. Le domaine médico-social, qui plus est dans le secteur associatif, est en phase avec mes valeurs humaines et cela se conforte de jour en jour.

- Gérer un personnel à 95% féminin pose-t-il des problèmes ?

Je viens d'un milieu industriel, composé essentiellement d'hommes, je ne dirais pas qu'il y a des problématiques particulières, mais les relations sont différentes. C'est plus la façon de communiquer et d'interagir qui est distinct. Manager une équipe de femmes est plus subtil, les échanges sont moins directs, plus insidieux. Toutes ces femmes représentent un capital humain et des métiers qui méritent d'être mieux reconnus et moins précaires !

- Quel est le profil des personnes travaillant à l'ADAR ?

Près de 50% de nos intervenantes ont plus de 45 ans et seulement 12 % sont à temps complet. 93 % des salariées sont en CDI. Le turn over est important : 60% ont entre 0 et 4 ans d'ancienneté et seulement 13% plus de 15 ans.

- Quelles sont les compétences exigées dans vos fonctions ?

La curiosité, s'intéresser à l'historique de la structure, comprendre les méca-

nismes internes, les relations de travail, le mode de management. Il faut être à l'écoute, réactive, disponible, ouverte d'esprit.

Il est important de s'imprégner de la culture de l'Association avant de prendre des décisions, de revoir les méthodes. Une bonne connaissance du droit du travail, de la convention collective et de la Gestion des Ressources Humaines sont bien évidemment des pré-requis indispensables.

- Quelles formations sont proposées ou imposées aux salariées ?

Des formations complémentaires sur des thématiques spécifiques telles que les gestes et postures, les repas équilibrés, l'attitude face au deuil. Ces derniers mois, le Covid a limité drastiquement les formations mais nous allons relancer une vraie dynamique pour permettre aux intervenantes de se professionnaliser et mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de valoriser au mieux les compétences de chacun.

- Quelles sont vos principales difficultés ?

Le plus dur dans l'aide à domicile reste le recrutement. Les métiers sont peu attractifs, avec des emplois à temps partiel, et supposent un permis de conduire et un véhicule personnel.

Nous recevons beaucoup de candidatures mais sans forcément les diplômes adéquats. Une revalorisation des métiers de l'aide à domicile est vraiment nécessaire ! Beaucoup pensent que ces métiers sont accessibles avec une simple expérience auprès d'un grand-parent, mais cela ne suffit pas toujours. Les toilettes, gestes au corps, l'hygiène sont des actes techniques où des forma-

tions sont indispensables !

Notre territoire est très étendu, les formations professionnelles se font dans les zones plus urbaines, dans la Sambre principalement, ce qui ne facilite pas l'accès à la formation sur l'Avesnois. Nous mettons en place des partenariats avec les écoles, les centres de formation, Pôle emploi ou encore le groupement d'employeurs GEIQ avec qui nous avons des salariés en contrat de professionnalisation pour accompagner et repérer des candidats. C'est un travail quotidien ! Nous arrivons à satisfaire nos besoins mais nous pouvons vite nous retrouver en difficulté. Une veille permanente est donc nécessaire.

- Et votre principale satisfaction ?

La diversité des sujets. J'aime les challenges, les projets et au sein de l'ADAR, il y a plus d'un sujet à travailler en matière de ressources humaines ! Ce poste était vacant depuis presque 2 ans, il faut donc reprendre les bases, remettre en place une organisation, des procédures, renouer du lien avec les services. Il n'y a pas un jour qui se ressemble.

J'arrive dans un contexte particulier, un changement de direction, une situation financière compliquée, les contraintes sanitaires depuis un an. Il est parfois difficile d'être sur tous les fronts en même temps mais il faut avouer que je suis entourée d'une bonne équipe de direction, et malgré les difficultés, les changements qui s'opèrent, il y a une réelle envie d'avancer.