Assistant personnel de compensation

Certaines personnes handicapées ont besoin d'être accompagnées au quotidien pour assurer les gestes de la vie courante. Pour cela, elles s'appuient sur des aidants professionnels que nous appelons « Assistant Personnel » en référence au modèle Suédois, « de compensation » pour se référer au cadre législatif actuel.

Sommaire

1. Un métier aux multiples facettes 2
2. Des conditions de travail singulières 2
3. La mobilisation de compétences spécifiques 3
4. Travailler en emploi direct 4
5. Bibliographie pour en savoir plus sur ce qu'attendent les PSH de leur APC 5

1. Un métier aux multiples facettes

L'Assistant Personnel (AP) constitue un pivot essentiel de la compensation des conséquences du handicap dans la mise en œuvre du projet d'accompagnement défini par la personne.

Il a un rôle essentiel auprès de la personne qu'il accompagne : Lui permettre de vivre comme elle le souhaite (favoriser son indépendance et son autonomie) et éviter que son handicap devienne un obstacle à son insertion/inclusion (en favorisant sa participation sociale).

2. Des conditions de travail singulières

Les besoins et la situation de la personne accompagnée peuvent impliquer des conditions spécifiques de travail :

- **Le binôme aidant/aidé** : l'AP travaille le plus souvent seul auprès de son employeur, ce qui implique une forte proximité, et surtout un véritable échange/partenariat entre eux. Ce travail se déroule parfois en immersion au sein de la famille ce qui nécessite de cohabiter et travailler aussi avec des aidants familiaux.

- **L'intégration au sein d'une équipe** : Alors que la plupart du temps les AP ne font que se croiser auprès de l'employeur, paradoxalement l'AP fait partie d'une équipe d'aidants, dont certains sont salariés et d'autres sont des membres de l'entourage (aidants familiaux). L'AP peut travailler en équipe, en lien avec d'autres AP, avec l'entourage de la personne aidée et les intervenants extérieurs (infirmier, kiné, ergothérapeute, médecin... intervenants sportif, culturel, artistique…).

- **Horaires de travail variables et décalés** : la personne handicapée, qui peut avoir besoin de ses aidants 24h/24 - 7j/7, établit des plannings de travail en organisant un roulement entre les membres de l'équipe. Afin de s'adapter au rythme de vie de la personne aidée (sortir le soir, partir en week-end, faire des activités de loisir/culturelles…), l'AP peut être amené à travailler la nuit, le week-end et/ou les jours fériés et sur de larges amplitudes horaires (>12 h/jour). Des déplacements sur plusieurs jours sont aussi possibles (vacances, visite à des amis, à la famille…). Les horaires et jours de travail peuvent changer en fonction de l'actualité et des imprévus dans la vie de la personne accompagnée.

- **Disponibilité et joignabilité** : les personnes nécessitant un accompagnement constant ne peuvent se passer d'aidants. Il ne s'agit pas d'un confort mais bien d'une réelle nécessité vitale.

- **Concilier vie familiale et vie professionnelle** : l'APC doit parvenir à maintenir un équilibre entre sa vie personnelle et les spécificités de son métier.

3. La mobilisation de compétences spécifiques

L'AP mobilise pour cela des compétences (savoir-faire et savoir-être) particulières.

Accompagner dans le cadre de la compensation, c'est faire « avec » ou « à la place » de la personne accompagnée selon ses consignes.

> « L'AP ne prépare pas le repas mais cuisine à la place de la personne en faisant la recette de la personne selon ses directives ».

Parfois, c'est aussi assister une autre personne comme un aidant familial ou un professionnel de santé.

Cet accompagnement est basé sur une relation de confiance réciproque et de respect mutuel. L'AP doit avant tout privilégier la relation à l'autre, ce qui implique d'avoir un bon relationnel, d'être à l'écoute des besoins de la personne, de ses choix et être attentif à son bien-être.

Dans tous les cas, l'AP doit accompagner **sans se substituer** à la personne. Il s'agit éventuellement de proposer, de stimuler et non de décider, d'imposer : la personne accompagnée reste experte de sa propre situation de handicap et maitresse de sa vie (rythme...).

4. Travailler en emploi direct

L'emploi direct désigne la relation de travail entre un particulier-employeur (qui n'est pas une entreprise ou une association mais une personne physique, un particulier) et un salarié qui travaille au domicile de cet employeur. Cette relation de travail favorise le contact et la proximité entre l'employeur et le salarié.

L'emploi direct est régi par la Convention collective des salariés du particulier-employeur. Cette convention collective, différente de celles appliquées par les associations et les entreprises de services à la personne, présente des spécificités.

La majorité des particuliers-employeurs optent pour le CESU (chèque emploi service universel) : il s'agit d'un dispositif facilitant les démarches obligatoires de l'employeur vis-à-vis des administrations (déclaration et paiement des charges sociales, attestation Pôle Emploi…) et dans lequel, le salaire horaire net peut-être majoré de 10 % au titre des congés payés. Dans ce cas, ils ne sont donc pas rémunérés au moment où ils sont pris.

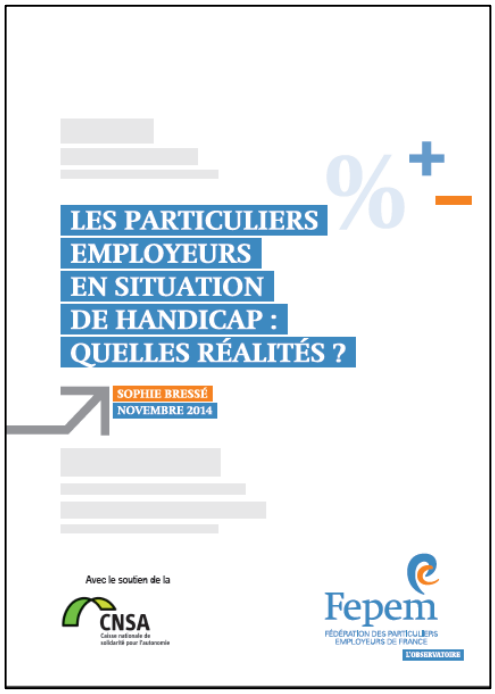
Convention collective	CCN salariés du particulier-employeur
Qualification	Assistant de vie C
Employeur	Un particulier
Temps plein	40h hebdo
Rémunération Minimum Maximum Majorations	 Salaire prévu par la CCN PCH Heures supplémentaires
Diplôme Expérience	Pas obligatoire
OPCA	AGEFOS-PME

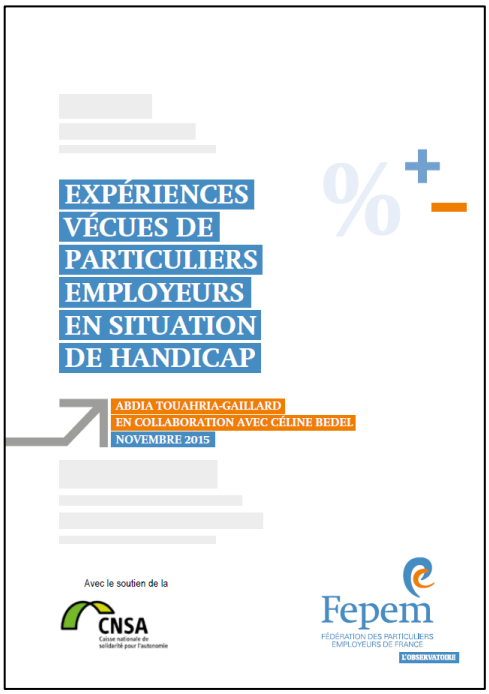
La personne handicapée étant employeur de ses aidants elle définit elle-même les conditions de travail de ses salariés et les tâches à réaliser en fonction de ses besoins. Elle met en place son organisation, gère selon son propre mode de management et assume sa responsabilité en cas de problème.

En prestataire, le service est responsable des conditions de travail, de la sécurité et de la protection de la santé de ses salariés qu'il met à disposition de la personne handicapée. Il définit un cadre de travail formel pour ses intervenants, qui s'impose de fait à la personne handicapée.

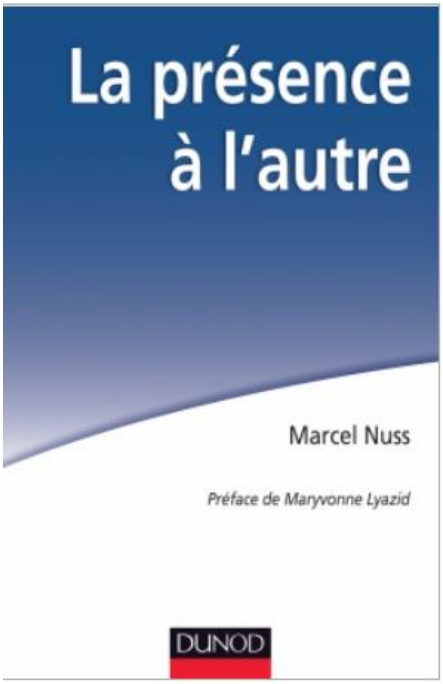
5. Bibliographie pour en savoir plus sur ce qu'attendent les PSH de leur APC

Des études réalisées par la FEPEM (cliquer sur l'image) :

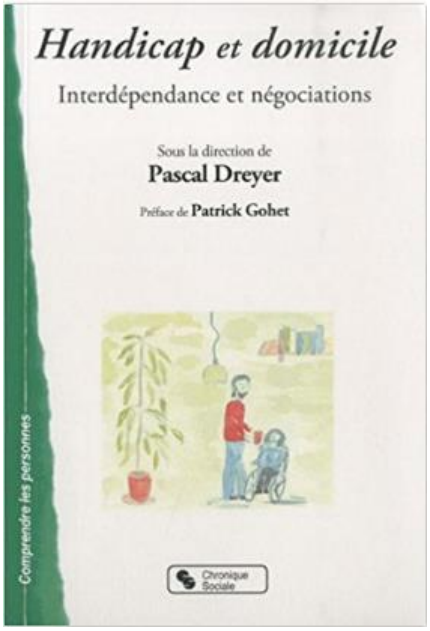
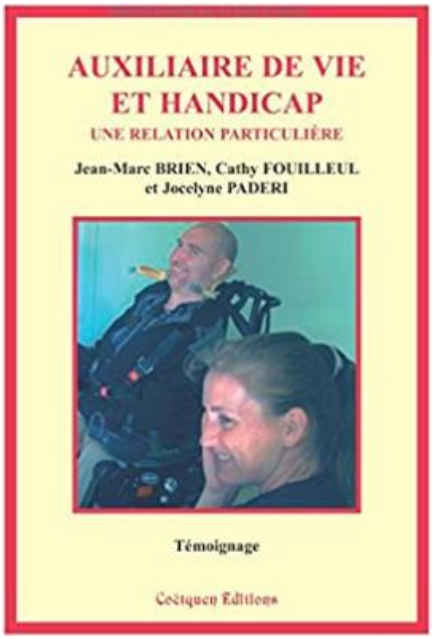




Des ouvrages de Marcel Nuss :



Handicap et domicile
de Pascal Dreyer



Auxiliaire de vie et handicap
de Jean-Marc Brien