Services individualisés aux employeurs handicapés

Montpellier (Hérault). La délégation régionale de l'APF expérimente depuis 2010 des services sur mesure permettant à des personnes lourdement handicapées de remplir leur fonction d'employeur. Un modèle économique original.

Atteinte d'une myopathie, Chantal Logeart a perdu l'usage de ses membres. Katia Reyes, aide à domicile, se tient à ses côté. Elle est ses mains. À peine un mot de Chantal, elle est déjà en action. Elle a appris à la connaître, à anticiper ses besoins. En cuisine, une assistante de vie prépare le repas. Au total, pas moins de huit personnes s'affairent, nuit et jour, pour s'occuper d'elle, la soigner, ou seulement s'assurer que tout va bien.

Ces professionnels, Chantal les a recrutés. « *Au départ, je faisais appel à un service prestataire, mais je pouvais recevoir jusqu'à 20 aides différentes par mois !*, se souvient-elle. *Je devais à chaque fois leur réapprendre les gestes, mais sans pouvoir les leur montrer…* » Elle décide donc de recourir à l'emploi direct. Mais établir les contrats de travail et les fiches de paie, gérer les absences et les congés ne s'improvisent pas. Surtout lorsqu'on doit salarier plusieurs assistants de vie. Sa solution ? Le Service d'accompagnement aux aides humaines en emploi direct (Saahed), un dispositif unique en France, expérimenté depuis janvier 2010 par la délégation de l'Hérault de l'Association des paralysés de France (APF). Sa mission : accompagner dans leur fonction d'employeur les personnes lourdement handicapées moteur, nécessitant au moins 24 heures d'aide humaine par jour et employant de quatre à plus de dix assistants de vie.

« *La création de la prestation de compensation du handicap* [PCH] *par la loi du 11 février 2005 a donné aux personnes handicapées les moyens financiers de recourir à l'emploi direct d'aidants, mais sans leur fournir les compétences d'employeur* », explique Emmanuel Loustalot, directeur de la délégation. Leur méconnaissance du droit du travail et du management a parfois abouti à des procédures devant les prud'hommes, qui en ont miné plus d'un. « *À la différence d'un service mandataire, le Saahed se veut un centre ressources dont l'objectif est de favoriser l'autonomie de la personne. Nous la conseillons et la formons à ses différentes missions, sans nous substituer à elle. Nous sommes en quelque sorte un incubateur du particulier employeur !* », complète Cindy Pouget, responsable du Saahed.

> « Le Saahed se veut un centre ressources. C'est une sorte d'incubateur du particulier employeur. »

Conseils, formations et prestations

Avant le lancement du service, un diagnostic et une étude de besoins ont été menés sur le territoire. Résultats ? « *Constatant l'absence de structures existantes, le conseil d'administration de l'APF nous a donné son accord* », raconte Emmanuel Loustalot. Informations et conseils ponctuels (convention collective, maltraitance…), formations thématiques (management, juridique…) et prestations diverses (rédaction des fiches de paie et des contrats, recrutement, conseil aux prud'hommes)… Les services sont variés. Et personnalisés. « *Je rencontre chaque bénéficiaire pour construire avec lui son projet d'accompagnement, en fonction de ses capacités et de ses souhaits, et pour qu'il prenne la mesure de ses droits et devoirs d'employeur*, explique Aude Goussies, référente du Saahed. *Puis je reste à leur disposition en cas de question ou de difficulté. Mon expérience de travailleur social me permet de leur apporter des conseils de bon sens. Je les aide également à réévaluer leurs besoins et à faire évoluer leur demande d'assistance.* »

La délégation APF de l'Hérault, avec Emmanuel Loustalot et Cindy Pouget, porte le projet du Saahed.

La référente Aude Goussies aide les personnes à faire évoluer leur demande d'assistance.

Le Saahed accompagne ainsi les personnes dans la mise en place et la pérennisation de l'organisation 24 heures sur 24, en développant des outils individualisés (plannings, règles de fonctionnement d'équipe, calcul des cotisations…), qui sont ensuite mutualisés. « *Le plus compliqué pour moi reste les embauches*, confie Chantal Logeart, *car les compétences des candidats sont difficiles à apprécier lors de l'entretien.* » Le service filtre donc les CV en fonction des critères qu'elle juge prioritaires.

Sans oublier les aidants

Les questions d'ordre juridique sont quant à elles sous-traitées auprès de la Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem). « *Nous aidons les personnes à respecter au mieux la loi qui n'est pas toujours adaptée* », explique Cindy Pouget. Certains aménagements seraient les bienvenus. « *Les ruptures urgentes posent problème*, observe justement Aude Goussies, *car l'absence imprévue d'un aidant peut se révéler dramatique pour une personne lourdement handicapée.* » Une situation à laquelle le Saahed a cependant trouvé le moyen de faire face. « *Nous disposons d'un réseau d'assistants susceptibles d'intervenir immédiatement en cas de besoin* », précise la responsable.

Par ailleurs, les aidants, professionnels et informels, ne sont pas oubliés. Groupes de parole, partage d'expériences, formations et analyse des pratiques sont proposés. « *Les réunions avec la psychologue leur permettent de se soutenir, de s'exprimer sur leurs difficultés et tendent à pérenniser l'équipe* », explique la référente.

Photos : Christophe Boulze

Les frais de gestion du Saahed sont intégralement financés par le montant très élevé des PCH perçues qui sont mutualisées.

Une expérimentation reproductible

Autre particularité du service : son modèle économique. « *Nous avons modélisé notre service pour éviter tout reste à charge. Ainsi, les frais de gestion facturés sont intégralement financés par la PCH – mutualisée –, et nous ne facturons pas au-delà* », précise Cindy Pouget. « *Ce fonctionnement est possible car le montant des PCH perçues est élevé en raison du degré de dépendance des bénéficiaires* », détaille le directeur.

« *Aujourd'hui, la plupart des personnes accompagnées ont pu reprendre une vie sociale* », se satisfait Cindy Pouget. Reste que le besoin auquel répond localement le Saahed n'est pas encore reconnu au plan national. L'objectif de l'équipe ? Favoriser le développement de son action sur d'autres départements. Le service ne dispose que d'un agrément qualité dans le cadre des services à la personne. « *Obtenir une autorisation comme "service expérimental" permettrait un financement direct par le conseil général, au lieu de passer par la mutualisation de la PCH* », explique Emmanuel Loustalot. Plus qu'un symbole, cela serait le gage d'une meilleure reconnaissance par les pouvoirs publics… Et un premier pas vers son déploiement.

Annabelle Alix

EN CHIFFRES

1,8 ETP pour la gestion du Saahed : **1** responsable du service et **0,80** référente employeur particulier
8 personnes handicapées accompagnées, employant **63** aidants (dont **60** en CDI), pour un travail mensuel moyen de **122** heures en 2011 (soit **27** heures hebdomadaires par aidant)
Budget 2012 : **72 200 euros**

CONTACT

- **Saahed : 04 67 10 03 25**
  http://aidantpro34.blogs.apf.asso.fr

« Le Saahed permet de limiter les risques juridiques »

© Christophe Boulze

Muriel Bornuat, personne qualifiée à la Fepem et adhérente à l'APF

« La mise en place de la prestation de compensation du handicap (PCH) a permis de solvabiliser l'emploi direct d'aidants par les personnes handicapées. Mais le législateur n'est pas allé au bout de la démarche. En effet, la PCH couvre le salaire, mais pas le remplacement, ni même les indemnités de licenciement si c'est nécessaire. En outre, de nombreux contrats de travail sont illégaux… Une situation anxiogène pour les employeurs. Nous avons donc signé une pétition pour obtenir une meilleure prise en compte de notre condition, ainsi qu'un avenant à la convention collective des particuliers employeurs, qui pour l'heure n'est pas adaptée au cas des employeurs handicapés. En attendant, le Saahed leur permet de limiter les risques juridiques encourus, ce dans le cadre de la PCH. »