



# EXPÉRIENCES VÉCUES DE PARTICULIERS EMPLOYEURS EN SITUATION DE HANDICAP



**ABDIA TOUAHRIA-GAILLARD**

**EN COLLABORATION AVEC CÉLINE BEDEL**

**NOVEMBRE 2015**



Avec le soutien de la



**L'OBSERVATOIRE**



## REMERCIEMENTS

Cette étude qualitative n'aurait pu être menée sans la bienveillance, l'énergie, le temps et la confiance que nous ont accordés les personnes rencontrées. Céline Bedel et Abdia Touahria-Gaillard tiennent à remercier très chaleureusement toutes celles et ceux qui ont participé à ce travail en nous livrant leurs expériences personnelles, professionnelles ou militantes. Merci donc aux particuliers employeurs en situation de handicap, aux professionnels des délégations de l'Association des Paralysés de France, aux salariés et aux proches aidants rencontrés.

Elles remercient également l'Observatoire de la FEPEM qui a mis à leur disposition toutes les conditions logistiques et matérielles favorables au bon déroulement de l'enquête qualitative et de la rédaction des rapports d'études et de monographies. De plus, elles ont bénéficié de la relecture attentive et des propositions pertinentes de leurs collègues. Les réunions du comité scientifique de l'Observatoire ont également été l'occasion d'échanges fructueux qui ont fait avancer leur réflexion.

Elles espèrent que les rapports d'étude et de monographies puissent, ne serait-ce que modestement, contribuer à la connaissance d'un monde souvent ignoré par les personnes valides, sans avoir dénaturé la complexe réalité des expériences vécues des personnes en situation de handicap.

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION GÉNÉRALE</b>	<b>7</b>
<b>PARTIE I : ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP</b>	
<b>AUJOURD'HUI EN FRANCE</b>	<b>9</b>
<b>1. LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, UNE POPULATION HÉTÉROGÈNE DÉFINIE PAR SES BESOINS</b>	<b>10</b>
<b>1.1</b> Mesurer les incapacités.....	10
<b>1.2</b> Mesurer les temps moyens d'aide humaine.....	12
<b>2. LES POLITIQUES DE COMPENSATION DU HANDICAP : UNE LENTE ÉVOLUTION</b>	<b>17</b>
<b>2.1</b> Partir des politiques sociales pour comprendre les expériences vécues.....	17
<b>2.2</b> Les évolutions législatives relatives au handicap en France.....	18
<b>3. LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE QUALITATIVE</b>	<b>24</b>
<b>3.1</b> Définition des critères de sélection de l'échantillon.....	24
<b>3.2</b> Recrutement des enquêtés.....	25
<b>3.3</b> Recueil des matériaux empiriques.....	25
<b>4. ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP : UNE APPROCHE RELATIONNELLE</b>	<b>28</b>
<b>4.1</b> Une définition relationnelle et contextualisée du handicap.....	28
<b>4.2</b> Des politiques sociales qui produisent des profils différents de bénéficiaires.....	30
<i>En Hérault, une forte mobilisation militante qui a porté ses fruits.....</i>	30
<i>En Ile-de-France : une atomisation des situations de particulier employeur en situation de handicap.....</i>	35

## **PARTIE II : DEVENIR EMPLOYEUR :**

### **DES EXIGENCES ET DES OBLIGATIONS**

38

<b>1.</b>	<b>LE RECRUTEMENT DES SALARIÉS</b>	<b>41</b>
1.1	Des bassins d'emplois disparates et des canaux de recrutement inadaptés.....	42
1.2	Cinq façons de recruter.....	44
	<i>Recrutement par feeling</i> .....	46
	<i>Par solidarité communautaire</i> .....	49
	<i>Par feeling de classe</i> .....	50
	<i>Recrutement à l'instinct</i> .....	52
	<i>Recrutement par cooptation</i> .....	53
	<i>Recrutement par compétence</i> .....	56
	<i>Recrutement dans l'urgence</i> .....	56
1.3	Recruter un homme ou une femme ?.....	58
1.4	Recruter une « Monique » ou une « Brigitte » ?.....	60
<b>2.</b>	<b>LA FORMATION À L'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>62</b>
<b>3.</b>	<b>LA JUSTE DISTANCE</b>	<b>68</b>
3.1	Une relation amicale ?.....	68
3.2	Une relation de couple ?.....	70
3.3	Les vertus de l'auto-gestion.....	71
3.4	Un rapport instrumental à l'aide.....	72
3.5	Des précarités croisées : employeurs et salariés, un destin commun.....	74
<b>4.</b>	<b>LES COÛTS DE L'EMPLOI DIRECT :</b>	
	<b>LES IMPENSÉS DE LA COMPENSATION</b>	<b>77</b>
4.1	Les coûts psychologiques.....	79
4.2	Les coûts physiques.....	85
4.3	Les coûts financiers.....	86

<b>CONCLUSION GÉNÉRALE :</b>	
<b>LES ENJEUX DE L'EMPLOI DIRECT</b>	<b>91</b>
La préservation du domicile.....	91
La maîtrise de son temps.....	93
Disposer de son corps.....	93
Une rationalité stratégique mise à l'épreuve.....	94
Un modèle économique facteur d'intégration sociale et d'émancipation .....	95
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>96</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>100</b>
Tableau des enquêtés.....	100
Liste des abréviations .....	103

# INTRODUCTION GÉNÉRALE

En France, depuis les lois du 30 juin 1975 et du 11 février 2005, la prise en charge financière du handicap relève de la solidarité nationale. L'Allocation Adulte Handicapé (AAH) puis, 30 ans plus tard, la prestation de compensation du handicap (PCH), vont permettre aux personnes en situation de handicap d'organiser la compensation des conséquences de leur situation. Les personnes concernées représentent un groupe hétérogène à plusieurs titres : les dates de survenue, les causes, la nature et le degré d'un handicap sont des éléments déterminants pour qui veut qualifier finement les situations. Il devient donc difficile de chiffrer cette réalité à moins de s'attacher à des critères précis qui permettent de délimiter des sous-groupes au sein de la population étudiée. C'est le cas de la présente étude qualitative qui s'intéresse aux personnes en incapacité motrice majeure ayant besoin d'un minimum de 12 heures d'aide humaine par jour et qui emploient directement à leur domicile leurs accompagnants.

Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2013, 70 447 particuliers employeurs sont en situation de handicap. Parmi eux 1 185 particuliers employeurs consomment au moins 12 heures d'aide humaine par jour et emploient à leur domicile 4,7 salarié(e)s en moyenne.<sup>1</sup> L'aide qui leur est apportée est indispensable, quotidienne et intime, ce qui laisse figurer que les relations de travail entretenues avec les salariés ne relèvent pas d'une situation de travail « ordinaire » justement du fait de la dépendance physique de l'accompagné (qui peut s'apparenter à une forme de vulnérabilité), du lieu de travail qui est également son lieu de vie et du caractère intime de certaines tâches à effectuer. Cette relation d'emploi particulière est redoublée par les spécificités de l'emploi direct. En effet, le particulier employeur est créateur et gestionnaire d'emplois. Il recrute les professionnels, gère leurs salaires, gère leurs absences et, souvent, les forme à la particularité de sa situation. En théorie, son statut lui impose de maîtriser des compétences juridiques et managériales, ou à défaut, de savoir vers qui s'orienter pour résoudre d'éventuels litiges ou faire face à d'éventuelles défaillances de la part de ses salariés. A ce titre, le particulier employeur a, paradoxalement, des obligations d'employeur et des attentes d'usager et on peut faire d'ores et déjà l'hypothèse que cette situation hybride peut générer des tensions et des difficultés, autant pour l'employeur que pour le salarié. Cette étude sera l'occasion

---

<sup>1</sup> Sophie Bressé, « Les particuliers employeurs en situation de handicap : quelles réalités ? », Observatoire des emplois de la famille, FEPEM, novembre 2014.

d'analyser les raisons pour lesquelles, malgré ces écueils récurrents, l'emploi direct reste un choix fort pour certains particuliers employeurs.

Cette enquête qualitative se propose donc de saisir les expériences vécues des particuliers employeurs et de leurs salariés pour mieux comprendre ces relations et ces enjeux spécifiques. Le premier temps de l'étude s'attachera à comprendre la construction des politiques sociales et à montrer dans quelle mesure ces politiques induisent des expériences vécues du handicap différenciées selon les territoires. Dans un deuxième temps, nous nous intéresserons aux formes, aux contenus et conséquences de la « carrière » de particulier employeur en incapacité motrice majeure, en réduisant la focale sur les méthodes de recrutement, la question de la formation, de la bonne distance à adopter entre employeurs et salariés et en envisageant les coûts induits par l'emploi direct. Nous concluons sur les enjeux et les incidences individuelles et sociales de l'emploi direct au domicile de l'employeur.



## PARTIE I

# ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP

## AUJOURD'HUI EN FRANCE

Etre en situation de handicap recouvre une diversité de situations sociales et individuelles qu'il est difficile voire impossible de recenser et d'objectiver de manière exhaustive. A des degrés divers, nous pouvons tous être *a priori* en potentielle situation de handicap : cela peut dépendre d'une déficience personnelle durable ou temporaire, d'un contexte défavorable, etc.

Cette acception très large ne permet pas de comprendre la spécificité du handicap dont il est question dans notre étude. Or, recenser une population nécessite au préalable de la définir au moyen de critères qui permettent d'homogénéiser cette population. Dans le cas des personnes en situation de handicap, quels critères pourraient nous permettre cette définition ? Des éléments objectifs (comment objectiver l'incapacité, comment se mesure-t-elle ?) et des éléments subjectifs (ressenti de sa situation de handicap en fonction de sa situation sociale et familiale...) sont à prendre en compte dans un premier temps. Puis, dans le prolongement de cette première partie, nous verrons quelles sont les incidences idéologiques et pragmatiques des politiques sociales relatives à l'accompagnement du handicap. Ces éléments nous permettront de justifier la méthode retenue pour l'enquête qualitative qui s'est notamment attachée à inscrire les expériences vécues dans leurs territoires. Cet ancrage territorial des expériences viendra confirmer, dans le quatrième point, que la situation de handicap est toujours contextualisée et relationnelle et qu'à ce titre, la politique sociale du département est souvent une variable explicative des expériences individuelles.

# 1.

## LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, UNE POPULATION HÉTÉROGÈNE DÉFINIE PAR SES BESOINS

### 1.1 MESURER LES INCAPACITÉS

L'INSEE a réalisé en 1999 l'enquête HID (Handicaps-Incapacités-Dépendance) auprès de personnes vivant à domicile en France métropolitaine. Celle-ci nous apprend que « 216 000 personnes âgées de 20 à 59 ans et vivant en domicile ordinaire ne peuvent réaliser sans aide au moins l'un des neuf actes essentiels de l'existence dans six domaines de la vie quotidienne »<sup>2</sup>. Il faut distinguer « actes essentiels de la vie quotidienne » et « domaines de la vie quotidienne ». Ces six domaines recensés sont : la toilette, l'habillement, l'alimentation, l'hygiène de l'élimination, les transferts et les déplacements dans le logement. Les incapacités sont le fait de ne pas être en mesure d'effectuer seul et de manière autonome les actes qui correspondent à ces domaines.

Cet effectif passe à 255 000 si l'on y inclut les personnes qui ont besoin d'aide pour couper leur nourriture, se servir à boire, utiliser des escaliers. De plus, pour mesurer correctement les incapacités, il faut prendre en compte la nature de ces dernières et leur éventuel cumul car l'addition des incapacités augmente *de facto* les besoins de compensation. C'est ainsi que l'on apprend par l'enquête que 110 000 personnes ont une incapacité dans un seul domaine, 46 000 personnes ont une incapacité dans deux domaines et 61 000 personnes ont des incapacités dans au moins trois domaines. Parmi ces 61 000 personnes, on distingue deux sous-populations : celle qui connaît des incapacités dans trois ou quatre domaines de la vie quotidienne représente 37 000 personnes et celle qui connaît des incapacités dans cinq ou six domaines d'activité et qui représente 24 000 personnes dites « lourdement handicapées ».

<sup>2</sup> Philippe Raynaud et Amandine Weber, « Les adultes ayant des incapacités lourdes dans les actes essentiels de la vie quotidienne », *Etudes et Résultats*, DREES, n°439, novembre 2005.

Par ailleurs, on observe que les personnes qui déclarent au moins une des neuf incapacités lourdes participent moins que la population des 20-59 ans aux activités sociales et culturelles telles que partir en vacances, pratiquer un sport, aller aux spectacles, etc.

Les données de l'enquête HID de 1999 ont été renouvelées par l'enquête Handicap-Santé, volet ménages pour la période 2008-2009. Les personnes enquêtées, 30 000 individus vivant à domicile en 2008, ont pu aborder plusieurs thèmes de leur existence : la santé, l'emploi, la scolarité, les loisirs, l'accessibilité du logement et l'aide reçue par les professionnels ou les non-professionnels.<sup>3</sup> Pour pouvoir comprendre le degré de désavantage qu'une incapacité engendre, le questionnaire distingue les activités essentielles des activités instrumentales. Les activités essentielles de la vie quotidienne sont au nombre de sept : se laver, s'habiller, manger et boire, aller aux toilettes, se coucher, s'asseoir et se lever. Les activités instrumentales sont au nombre de douze. Il s'agit de la capacité à faire les courses, faire les tâches ménagères, effectuer les démarches administratives, se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de son logement, se servir du téléphone et de l'ordinateur. A ces éléments, il faut ajouter les limitations motrices. Ce sont des difficultés à faire des actes comme se baisser, s'agenouiller, lever les bras, prendre un objet avec les mains, monter un escalier, marcher sur 500 mètres. Les résultats de l'enquête montrent que 2,2 millions d'adultes âgés de 20 à 59 ans et vivant à domicile, soit 7% des adultes vivant à domicile, sont aidés pour raison de santé ou de handicap de manière régulière<sup>4</sup> et que « un quart des adultes aidés régulièrement pour raison de santé ou de handicap ressentent le besoin d'une aide humaine supplémentaire pour la vie quotidienne. Ce besoin porte surtout sur les activités instrumentales de la vie quotidienne. »<sup>5</sup>

Par ailleurs, l'enquête met l'accent sur un point essentiel : la part de l'aide apportée par l'entourage. 85% des personnes aidées ne le sont que par leurs proches, 5% que par des professionnels, et 10% le sont à la fois par des proches et des professionnels. L'implication de l'entourage s'observe donc pour 95 % des adultes aidés. Dans le détail, l'enquête montre que la moitié est aidée par son conjoint, un tiers est aidé par ses parents, un cinquième est aidé par ses enfants, et un cinquième par ses frère(s) et sœur(s).

---

<sup>3</sup> Noémie Soullier, « L'aide humaine auprès des adultes à domicile : l'implication des proches et des professionnels », *Etudes et résultats*, DREES, n°827, décembre 2012, p. 2.

<sup>4</sup> *Ibid.*, p. 2.

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 6.

Ces aides ne sont pas exclusives et plusieurs aidants peuvent intervenir auprès d'une même personne.<sup>6</sup> Parmi les adultes aidés, 55% vivent en couple sous le même toit, alors que cette proportion passe à 68% des 20-59 ans qui ne sont pas aidés. Les adultes aidés en couple bénéficient de l'aide du conjoint dans 84% des situations. 78% des jeunes adultes de 20-29 ans, quant à eux, bénéficient de l'aide de leurs parents et 26% de leurs frères et sœurs.<sup>7</sup> L'implication de la famille, d'origine ou de procréation, s'avère donc importante. Cependant, plus les difficultés augmentent, plus l'aide des professionnels est sollicitée. Lorsqu'ils ont une restriction des activités essentielles de la vie quotidienne, 36% des adultes font appel à une aide professionnelle, contre 26% de ceux qui ont une restriction forte d'activité.<sup>8</sup>

## **1.2 MESURER LES TEMPS MOYENS D'AIDE HUMAINE**

La compensation du handicap suppose, pour qu'elle soit prise en charge par la solidarité nationale, d'être évaluée et quantifiée : il faut mesurer les temps nécessaires à l'accomplissement d'une activité pour pouvoir la déléguer et la financer. Cette opération normative a pour but d'octroyer une aide en temps et en moyen la plus objective possible. Nous verrons dans la suite de notre étude les difficultés sur lesquelles une objectivation du temps d'aide achoppe. En France, pour faire valoir ses droits à une compensation du handicap, il faut cumuler un certain nombre d'incapacités dans des types d'activités déterminés. Ces incapacités sont ensuite converties en temps nécessaire pour les compenser.

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 4.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 4.

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 5.

Par la suite, il est possible d'appliquer cette grille normative aux effectifs de personnes concernées par des besoins d'aide humaine.

#### Effectifs concernés par nombre d'incapacités et volume d'aide humaine (en milliers)

Nombre de domaines d'incapacité	Volume quotidien d'aide humaine (en minutes)							Total
	15-25	25-40	40-45	45-60	60-75	75-120	120 ou +	
1	66	32	7	4	0	0	0	110
2		1	23	10	11	1	0	46
3 et plus				0	4	19	38	61
Total	66	33	30	14	14	21	38	216

Source : INSEE, enquête HID, 1999.<sup>9</sup>

Champ : Personnes de 20 à 59 ans, vivant en domicile ordinaire, ayant au moins une incapacité parmi les neuf retenues dans les six domaines de la vie quotidienne.

Lecture : 66 000 personnes âgées de 20 à 59 ans ayant des incapacités dans 6 domaines de la vie quotidienne auraient besoin d'un volume d'aide humaine compris entre 15 et 25 minutes.

L'intérêt d'une mesure des temps moyens d'aide humaine réside dans la possibilité de distribuer de manière objective et égalitaire les moyens financiers de la compensation du handicap. L'étude de la DREES « Bénéficiaires de l'aide sociale départementale » qui se fonde sur les estimations provisoires de population au 1<sup>er</sup> janvier 2014 de l'INSEE nous montre qu'en France, le taux de bénéficiaires de la PCH ou de l'ACTP tous âges confondus s'élève à 4,6 pour 1 000 habitants qui se répartissent en 3,5 pour 1 000 habitants concernant la PCH et 1,1 pour 1 000 habitants concernant l'ACTP.

Dans notre étude qualitative, nous nous sommes intéressés à deux régions : l'Île-de-France et le Languedoc-Roussillon. Sans entrer dans le détail des réalités sociodémographiques de ces deux territoires, nous pouvons considérer les trois départements franciliens et les deux départements languedociens où nous avons enquêté.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p.11

## Taux de bénéficiaires de la PCH et de l'ACTP au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

DEPARTEMENTS	PCH		ACTP	
	MOINS DE 60 ANS	60 ANS ET PLUS	MOINS DE 60 ANS	60 ANS ET PLUS
Paris	1,9	2,1	1,2	1,9
Seine-Saint-Denis	3,1	3,7	1,1	2
Seine-et-Marne	2	2,3	0,8	1,1
Hérault	4	3,5	1,1	1,1
Pyrénées-Orientales	3,7	2,3	1,3	1,5
France entière	3,7	2,9	1,1	1,3

Source : DREES, enquête bénéficiaires de l'aide sociale départementale

Lecture : À Paris, le taux de bénéficiaires de la PCH parmi les moins de 60 ans est de 1,9 pour 1 000 habitants et celui des 60 ans et plus est de 2,1 pour 1 000 habitants.

Le taux de bénéficiaires de l'ACTP pour 1 000 habitants est de 1,2 pour les moins de 60 ans et de 1,9 pour 1 000 habitants pour les 60 ans et plus.

Progressivement, de 2006 à 2013, on constate une montée en charge de la prestation de compensation du handicap. Son octroi se généralise sur les territoires. Cette forme de reconnaissance administrative du handicap révèle la réalité des situations du handicap à l'échelle des territoires<sup>10</sup>. En effet, la création de cette allocation rend visible les besoins jusque là minorés de cette population.

<sup>10</sup> Toutefois, les cas de non-recours peuvent biaiser ces résultats.

**Nombre de bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap au 31 décembre de chaque année.**

DEPARTEMENTS	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Paris	199	836	1974	2491	3025	3366	3736	4423
Seine-Saint-Denis	34	380	1206	1794	2483	2958	4208	4967
Seine-et-Marne	23	214	560	1192	1863	2364	2663	2870
Hérault	161	477	1605	2310	2957	3322	3907	4303
Pyrénées-Orientales	73	335	560	910	1189	1426	1346	1524

Source : DREES

À Paris, les effectifs ont été multipliés par 22 en 8 ans, dans l'Hérault par 27 et dans les Pyrénées-Orientales par 21. Mais la multiplication par 146 en Seine-Saint-Denis et par presque 125 en Seine-et-Marne est plus impressionnante encore. Ces effectifs et leurs évolutions sont intéressants pour prendre la mesure de la pertinence d'une prestation sociale : le « succès » que cette allocation rencontre montre qu'elle répond effectivement à des besoins importants. Mais pour pouvoir mieux circonscrire ces besoins, il est utile de considérer l'usage qu'en font les bénéficiaires. Afin de mettre de côté les éventuelles situations de dépendance liées à l'âge, nous ne considérons ici que les bénéficiaires de moins de 60 ans. On constate que le choix du domicile est très prégnant parmi eux.

**Bénéficiaires de la PCH selon l'âge et le lieu de résidence**  
**Effectifs au 31 décembre 2012<sup>11</sup>**

DEPARTEMENTS	PCH MOINS DE 60 ANS	DONT PCH MOINS DE 60 ANS À DOMICILE
Paris	2 894	2 520
Seine-Saint-Denis	3 417	2 975
Seine-et-Marne	2 160	1 912
Hérault	3 085	3 085
Pyrénées-Orientales	1 073	939
France entière	161 748	140 814

Source : DREES

On constate que dans chaque département concerné par notre étude, plus de huit bénéficiaires sur dix font le choix du domicile. Le même taux apparaît dans ces cinq départements : ils sont 87 % à choisir de vivre chez eux plutôt qu'en établissement. Sauf dans l'Hérault, où toutes les PCH financent l'aide au domicile de la personne en situation de handicap (et non en établissement).

<sup>11</sup> Françoise Borderies et Françoise Trespeux, « Les bénéficiaires de l'aide sociale départementale en 2012 », Document de travail, Série statistiques, n°187, DREES, avril 2014.



## 2.

# LES POLITIQUES DE COMPENSATION DU HANDICAP : UNE LENTE ÉVOLUTION

### 2.1 PARTIR DES POLITIQUES SOCIALES POUR COMPRENDRE LES EXPÉRIENCES VÉCUES

Bien comprendre l'histoire des personnes qui font l'expérience quotidienne des politiques sociales nécessite de savoir d'où l'on parle. Comme le rappelle François-Xavier Merrien, les politiques publiques résultent d'« un processus de construction sociale de la réalité différent d'une tradition culturelle à l'autre. »<sup>12</sup> En effet, comment espérer comprendre la situation d'un Français, d'un Espagnol ou d'un Suédois si, précisément, on ne regarde pas de plus près les politiques publiques françaises, espagnoles et suédoises ? Les expériences vécues ne peuvent être saisies hors-sol sauf à perdre de vue leurs spécificités. Gosta Esping Andersen, économiste et sociologue danois contemporain, distingue trois<sup>13</sup> mondes de l'État-providence qui se distinguent en fonction du pilier principal qui fonde leurs politiques publiques : l'Etat, la famille et le marché. Pour Gosta Esping Andersen, « il n'existe pas une forme unique d'État-providence, mais trois types ou régimes d'État-providence, doté chacun de sa propre logique d'organisation, de stratification et d'intégration sociale. Ces régimes sont issus de l'influence de forces historiques et ont suivi des trajectoires différenciées. »<sup>14</sup> Selon lui, la France correspond au modèle conservateur-corporatiste bismarckien<sup>15</sup> : les personnes ne dépendent pas exclusivement du marché pour financer leur existence, comme c'est le cas dans les modèles libéraux d'Amérique du Nord par exemple. En France, assurance sociale et assistance se côtoient. La protection sociale des personnes est assurée par le statut professionnel : le système d'assurance assure principalement la régulation et à ce système assurantiel s'ajoutent des éléments qui relèvent de la sphère assistantielle. Les droits sociaux sont

<sup>12</sup> François-Xavier Merrien, *L'État-providence*, Paris, PUF, collection Que sais-je ?, 1997, p.71.

<sup>13</sup> Gosta Esping Andersen, *Les trois mondes de l'Etat Providence*, Paris, PUF, collection Le lien social, 2007, [1990].

<sup>14</sup> *Ibid.*, p.17.

<sup>15</sup> Les deux autres modèles sont le modèle socio-démocrate tel qu'il existe dans les pays scandinaves et le modèle libéral tel qu'il existe en Amérique du Nord par exemple.

dits « démarchandisés » à savoir qu'ils ne dépendent pas du marché et les interventions de l'État s'appuient à la fois sur la famille et sur le travail salarié. Ces éléments nous permettent de comprendre les principes qui président au fondement et au maintien des politiques sociales et notamment celles qui relèvent de la compensation du handicap.

## **2.2 LES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES RELATIVES AU HANDICAP EN FRANCE**

Les politiques sociales relatives à l'accompagnement du handicap ont lentement évolué en France. Pour que notre actuel Droit devienne ce qu'il est, plusieurs étapes sociales et législatives majeures ont été franchies montrant par ce processus le changement de regard que notre société a opéré sur la question du handicap. Sans remonter trop loin dans l'Histoire, considérons l'article 11 du Préambule de la Constitution de 1946. Il dispose que « tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de sa situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. » Cette dette de la Nation que la Révolution Française avait promue impose une solidarité nationale à laquelle est éligible toute personne dans le besoin. Le solidarisme tel que conçu par Léon Bourgeois est donc au fondement de notre protection sociale : tous peuvent « profiter incessamment des avantages offerts par le milieu social et prendre incessamment [leur] part des utilités de toute sorte que fournit le capital de la société humaine, accru par chaque génération »<sup>16</sup>. Le devoir social qui résulte de ce don n'est que « l'acceptation d'une charge en échange d'un profit. C'est la reconnaissance d'une dette. » Une dette de tous vis-à-vis de tous.

Les principes de la justice réparatrice doivent donc présider à l'élaboration du Droit car « il y a un droit qui naît de la violation même du droit, c'est celui de réparation. Il y a toujours une certaine somme d'injustice générale qui est imputable non à tel ou tel homme en particulier, mais à la société tout entière et qui est souvent le legs du passé. De là, la nécessité de la justice réparatrice. »<sup>17</sup> Toutefois, comme le rappelle Robert Castel<sup>18</sup>, parmi les nécessiteux, l'action sociale a toujours distingué les invalides des valides. Les premiers ont droit à toute la commisération que justifie leur état puisqu'ils n'en sont pas

---

<sup>16</sup> Léon Bourgeois, *Solidarité*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, 1998 [1896], p. 53.

<sup>17</sup> Alfred Fouillée, *La science sociale contemporaine*, Hachette, 1880, p. 357-358.

<sup>18</sup> Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

responsables, quand les seconds ne récoltent que mépris et invitation à une rapide mise au travail. Mais cet intérêt national pour les plus vulnérables n'enlève rien à l'obligation morale de la prise en charge familiale. Cette obligation morale trouve d'ailleurs sa pleine expression dans le Code civil où est rappelée l'obligation d'entretien des parents vis-à-vis de leur progéniture et où l'article 371 dispose que « l'enfant, à tout âge, doit honneur et respect à ses père et mère ». D'ailleurs, honneur et respect s'objectivent dans l'obligation alimentaire de l'article 205 qui dispose que « les enfants doivent des aliments à leur père et mère ou autre ascendant qui sont dans le besoin. » Ainsi, bien que la Nation prenne des dispositions pour amoindrir les difficultés de ses ressortissants, la famille n'est jamais totalement exemptée de ses devoirs moraux. En se fondant sur l'idée que la famille est le lieu de l'amour inconditionnel et que les liens familiaux sont, par nature, indéfectibles, les missions de soin et d'accompagnement des plus fragiles de ses membres lui ont souvent été déléguées par les politiques. La famille ferait au mieux pour les siens et, surtout, les soins prodigués reviendraient moins cher à la collectivité. « On économise de plus par tous les secours que le pauvre peut avoir de lui-même, ou que de personnes charitables, ses amis, ses parents, ses voisins peuvent lui procurer. »<sup>19</sup>

La première définition administrative du handicap tarde à apparaître. La loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés définit pour la première fois le handicap : « est considéré comme travailleur handicapé pour bénéficier des dispositions de la présente loi, toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. »<sup>20</sup> Ainsi, les mutilés de guerre et les victimes d'accidents du travail ne sont plus les seuls à bénéficier de cette catégorisation du droit social. Dix ans plus tard, le rapport Bloch-Lainé<sup>21</sup> proposera une définition du handicap et des personnes en situation de handicap :

« On dit qu'ils sont "handicapés" [...] parce qu'ils subissent par la suite de leur état physique, mental, caractériel ou social des troubles qui constituent pour eux des handicaps, c'est-à-dire des faiblesses, des servitudes particulières par

---

<sup>19</sup> Quatrième rapport du Comité de mendicité de la Constituante, p. 442, cité par Verkindt Pierre Yves, « Pauvreté et misère dans le discours des parlementaires au début de la période révolutionnaire », *Déviance et société*, 1986 - Vol. 10 - n°4. p. 323-339.

<sup>20</sup> Article n°1 de la loi n°57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés.

<sup>21</sup> Etude du problème général de l'inadaptation des personnes handicapées.

rapport à la normale, celle-ci étant définie comme la moyenne des capacités et des chances de la plupart des individus vivant dans la même société. »

La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées se prépare progressivement et est votée le 30 juin 1975 en même temps que la loi relative aux institutions sociales et médico-sociales. En affirmant la volonté d'une intégration sociale des personnes handicapées, cette loi constitue une grande avancée en leur faveur, car en plus de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance sociale, elles pourront dorénavant s'appuyer sur une politique sociale cohérente. Douze ans plus tard, la loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 viendra réaffirmer l'importance de leur intégration sociale et annoncer l'obligation pour les entreprises de plus de vingt salariés d'embaucher au moins 6% de personnes handicapées.

Nous l'avons vu, les évolutions sont lentes et il faudra compter sur les importantes actions militantes et sur les changements politiques à l'échelle européenne pour que, 30 ans plus tard, la loi de 1975 soit modifiée. La loi pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées redéfinit le handicap. Le code de l'action sociale et des familles dispose à l'article L.114 que :

« constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Puis l'article L. 114-1 réaffirme le principe de solidarité nationale et l'appartenance à la Nation des personnes handicapées qui en tant que citoyennes sont assurées de disposer de droits sociaux partout équivalents :

« Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. L'État est garant de l'égalité de traitement des personnes handicapées sur l'ensemble du territoire et définit des objectifs pluriannuels d'actions. »

À l'article 114-1-1, la loi affirme pour la première fois un droit à la compensation du handicap, opérant ce faisant une formidable transformation des modes de vie des personnes lourdement handicapées, soulignant l'importance du choix de vie et de l'autonomie :

« La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse de l'accueil de la petite enfance, de la scolarité, de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre du travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie [...]. »

Avant la loi du 11 février 2005, les formes d'accompagnement des personnes lourdement handicapées étaient déterminées par leur capacité et leur possibilité à mobiliser un réseau familial ou amical. De l'avis des personnes enquêtées, le « bricolage » était institutionnalisé.

Avant 2005, les moyens très limités que la solidarité nationale mettait à disposition des personnes lourdement handicapées, les plaçaient dans des situations d'équilibre instable et de vulnérabilité quotidienne, les obligeant à s'appuyer autant sur des liens faibles noués avec des personnes hébergées au sein de leur domicile en échange d'un accompagnement, que sur des liens forts, communément les liens familiaux. Selon Granovetter :

« La force d'un lien est une combinaison (probablement linéaire) de la quantité de temps, de l'intensité émotionnelle, de l'intimité (la confiance mutuelle) et des services réciproques qui caractérisent ce lien ». <sup>22</sup>

En situation de grande dépendance, la densité du maillage relationnel s'avère être un important facteur de protection et de reconnaissance. Et en effet, la situation sociale des personnes lourdement handicapées permet de révéler de manière plus probante que dans des situations « ordinaires » l'intrication des quatre types de liens sociaux que sont les liens de filiation, de participation organique, de participation élective et de citoyenneté<sup>23</sup>. Pour Serge Paugam, les liens amicaux, familiaux, la sécurité qu'assurent le statut de citoyen et l'occupation d'un emploi sont autant de fils qui composent le filet

---

<sup>22</sup> Mark Granovetter, « La force des liens faibles » in *Sociologie économique*, Paris, Seuil, 2008, p. 47

<sup>23</sup> Serge Paugam, *Le lien social*, Paris, PUF, collection Que sais-je ?, 2008

de sécurité des individus. Plus ces fils sont solides et intriqués, plus grands sont les sentiments de protection et de reconnaissance.

La loi de 2005 crée notamment la prestation de compensation du handicap (PCH). Pour pouvoir en bénéficier à taux plein « la personne doit avoir des revenus (hors revenus du travail et allocations) inférieurs à deux fois la majoration tierce personne (soit environ 24 000<sup>24</sup> euros par an) pour toucher intégralement la PCH, sinon elle n'est versée qu'à 80%. »<sup>25</sup> Cinq types d'aides sont couverts par la PCH : les aides humaines, les aides techniques, l'aménagement du logement, du véhicule, les aides exceptionnelles, les aides animalières. Il est intéressant de noter que la PCH est majoritairement perçue au titre de l'aide humaine<sup>26</sup>. En juin 2012, 93% des personnes utilisent la PCH pour être accompagnées dans les actes de la vie quotidienne et 18% l'ont perçue au titre d'une dépense exceptionnelle. En créant la prestation de compensation du handicap, la loi affirme le principe selon lequel l'accompagnement du handicap relève de la solidarité nationale et procède, en un sens, à une forme de défamilialisation de l'aide humaine. Or, dans le texte même de la loi, les familles apparaissent comme actrices de la mise en œuvre de l'autonomie des personnes handicapées, à telle enseigne qu'elles figurent au premier rang de la liste énoncée à l'article 114-2 du Code de l'action sociale et des familles :

« Les familles, l'État, les collectivités locales, les établissements publics, les organismes de sécurité sociale, les associations, les groupements, organismes et entreprises publics et privés associent leurs interventions pour mettre en œuvre l'obligation prévue à l'article 114-1, en vue notamment d'assurer aux personnes handicapées toute l'autonomie dont elles sont capables. »

Comme mentionné *supra*, ceci confirme le type hybride de notre État-providence où assurance, assistance et familialisme se côtoient.

Toutefois à ces éléments très généralistes, il faut ajouter une particularité française, celle de la décentralisation. Au début des années 1980, Gaston Deferre, alors ministre de l'Intérieur, fait voter les lois de décentralisation de l'administration française.

---

<sup>24</sup> Au 1<sup>er</sup> avril 2014 le plafond est de 26 473,96 euros.

<sup>25</sup> Espagnacq, *op.cit.*, p.3

<sup>26</sup> *Ibid.*, p.4

En octroyant des droits et libertés aux communes, départements et régions, la décentralisation opère une redistribution des compétences entre l'État et les collectivités territoriales. Ce transfert de pouvoirs aux départements concerne de nombreux domaines comme par exemple l'action sociale, la formation professionnelle, la gestion des collèges et des lycées. Motivée par une logique d'adaptation des politiques sociales aux problématiques locales, la décentralisation est supposée être garante d'une plus grande justice sociale pour les administrés car elle est supposée s'adapter aux singularités individuelles tout en obéissant aux principes de justice sociale et de redistribution.

Or, le recul des années aidant, plusieurs travaux ont montré le *hiatus* entre cette volonté affichée et les difficultés de sa mise en œuvre dues à ses modes de financement. Par le fait même de l'adaptation d'une politique nationale à une réalité locale, le risque est grand de voir être appliqué différemment un même texte législatif quand bien même il porterait dans son intitulé les termes d' « égalité des chances » et de « citoyenneté ». Les travaux de Marie-Christine Bureau et Barbara Rist soulignent cette distorsion entre une politique nationale qui se veut égalitaire et des réalités de terrain très hétérogènes :

« Il est frappant de constater le décalage entre l'appareil réglementaire, la précision des outils pour une expertise du handicap équitable et uniformisée sur tout le territoire, et la réalité du terrain qui montre des expertises hétérogènes entre départements. Les taux d'attribution des IPP<sup>27</sup> supérieurs à 79% - qui donnent accès à l'AAH<sup>28</sup> - varient ainsi sensiblement d'un département à l'autre. Par exemple, en 2007, l'AAH concerne quinze personnes sur mille en Isère contre vingt quatre sur mille pour la France entière (source : CNAF) ».<sup>29</sup>

On constate donc, malgré le caractère universel de la loi, une contingence liée à sa mise en œuvre : en plus d'un traitement individualisé de masse observable dans tout le champ de l'action sociale, on observe une traduction des textes fluctuante selon le territoire.

---

<sup>27</sup> IPP : Incapacité permanente partielle.

<sup>28</sup> AAH : Allocation adulte handicapé.

<sup>29</sup> Marie-Christine Bureau et Barbara Rist, « Expertise, délibération et dramaturgie dans l'attribution des droits sociaux liés au handicap », in François Aballéa (dir.), *Institutionnalisation, désinstitutionnalisation de l'intervention sociale*, Octarès, collection Le travail en débats, 2012, p. 251.

# 3.

## LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE QUALITATIVE

Notre étude se propose d'approcher et de comprendre les expériences vécues des particuliers employeurs en incapacité motrice majeure et de leurs salariés (sans que ce soit forcément des binômes). Il s'agit d'observer comment la compensation du handicap se met en œuvre au domicile, juridiquement et techniquement, lorsque le bénéficiaire des soins est à la fois le récipiendaire de l'aide et son prescripteur, endossant ainsi le rôle de « patron », sans formation préalable ni goût initial pour le management. La gestion du handicap étant une compétence transférée au département, il convient d'analyser les situations à l'aune de cette échelle. Notre enquête qualitative, qui n'a pas vocation à être représentative, s'intéresse aux situations d'une dizaine de particuliers employeurs et d'une dizaine de salariés, réparties sur deux régions : l'Île-de-France et le Languedoc-Roussillon.

### 3.1 DÉFINITION DES CRITÈRES DE SÉLECTION DE L'ÉCHANTILLON

« Le volume d'aide [pouvant] être interprété comme un indicateur du désavantage social associé au handicap »<sup>30</sup>, nous convenons de rencontrer des particuliers employeurs nécessitant 12 heures d'aide humaine par jour, sans distinguer les handicaps de naissance des handicaps acquis. L'une des spécificités des particuliers employeurs lourdement handicapés est qu'ils emploient en moyenne 4,7 salariés à domicile<sup>31</sup>. Ils sont donc amenés à recruter et à gérer une équipe de professionnels. Pour mieux comprendre les enjeux d'une relation salariée au domicile, nous choisissons de rencontrer des salariés intervenant au moins 4 heures par jour au domicile de la personne en situation de handicap et dans la mesure du possible de rencontrer séparément des binômes employeurs - salariés afin de mieux mettre en perspective les propos tenus.

---

<sup>30</sup> Bressé, *op.cit.*, p. 10

<sup>31</sup> Bressé, *op.cit.*, p. 24, sources : AcoSS-Urssaf-CNCEsu - Traitement : Observatoire des emplois de la famille.



## 3.2 RECRUTEMENT DES ENQUÊTÉS

Plusieurs moyens ont été mis à notre disposition pour inviter les particuliers employeurs à participer à notre étude. Tout d'abord, le service mandataire de la délégation de l'Hérault de l'Association des Paralysés de France<sup>32</sup> nous a permis de rencontrer des particuliers employeurs à leur domicile et également lors d'une session de formation à destination des bénéficiaires dans les locaux de l'APF 34. Par ailleurs, nous avons contacté le service mandataire de la délégation des Pyrénées-Orientales de l'Association des Paralysés de France, l'APF 66, et avons été mis en relation avec des particuliers employeurs et des salariés à Perpignan. Pour l'Île-de-France, le recrutement des enquêtés s'est avéré plus complexe. Nos sollicitations de services mandataires n'ont pas été concluantes. En revanche, nous avons pu consulter la base de données des adhérents de la FEPEM et avons rencontré des particuliers employeurs en région parisienne par ce biais.

Le recrutement des salariés de particuliers employeurs a été opéré de deux façons. A Paris, Iperia l'Institut nous a mis en contact avec des salariés qui avaient suivi, dans le cadre de la formation continue proposée dans la branche professionnelle des salariés du particulier employeur, un module relatif à l'accompagnement à domicile des personnes handicapées. Dans le sud de la France, des services mandataires nous ont mis en relation avec des salariés. Les rendez-vous ont été pris hors de la présence de l'employeur dans la mesure du possible<sup>33</sup>.

## 3.3 RECUEIL DES MATÉRIAUX EMPIRIQUES

Les entretiens semi-directifs en face à face nous ont semblé être le meilleur moyen d'approcher à la fois des éléments subjectifs qui relèvent de l'expérience vécue des particuliers employeurs et des modalités pragmatiques, objectives, de mise en œuvre de l'emploi direct à leur domicile. Comme précisé précédemment, notre étude qualitative n'a pas vocation à être représentative compte tenu de la taille de l'échantillon et du mode de recrutement des enquêtés. Par ailleurs, l'enquête s'intéresse à deux territoires l'Île-

---

<sup>32</sup> Dans la suite de notre étude, nous désignerons la délégation de l'Hérault de l'Association des Paralysés de France par le sigle APF 34.

<sup>33</sup> Les noms des personnes rencontrées sont fictifs à l'exception, à leur demande, des deux cadres de la délégation de l'Hérault de l'APF.

de-France et le Languedoc-Roussillon. Mais, pour permettre une certaine comparabilité des données recueillies, il est essentiel de réduire la focale sur le département, dans la mesure où depuis les lois de décentralisation des années 1980, les compétences en matière d'action sociale lui sont transférées.

À titre exploratoire, nous avons réalisé un entretien auprès d'un particulier employeur et de son aidant familial à Nantes. Puis de novembre 2014 à mai 2015, nous avons rencontré neuf particuliers employeurs à Montpellier pour un total de dix entretiens (un particulier employeur rencontré deux fois). A Perpignan, compte tenu du caractère récent du service mandataire et des effectifs disponibles, nous avons rencontré le seul particulier employeur dont l'état de santé autorisait une rencontre. En Ile-de-France, nous avons conduit cinq entretiens au domicile des particuliers employeurs (en présence des aidants lors de deux entretiens) : un en Seine-Saint-Denis, un en Seine-et-Marne et trois à Paris. Au total, dix sept entretiens semi directifs ont été réalisés auprès de particuliers employeurs.

Par ailleurs, les entretiens conduits auprès des salariés de particuliers employeurs lourdement handicapés sont au nombre de quatorze. Il s'agit, à Montpellier, de cinq entretiens dont quatre binômes particuliers employeurs – salariés, à Perpignan de trois entretiens dont un binôme particulier employeur – salarié. En Ile-de-France, cinq entretiens ont été conduits dont un binôme particulier employeur – salarié<sup>34</sup>.

Pour compléter ces données, il a paru utile de bénéficier du regard des acteurs institutionnels en dialogue avec ces particuliers employeurs et parfois avec les salariés. C'est pourquoi nous avons rencontré deux cadres de l'APF 34 et un cadre de l'APF 66.

De plus, nous avons assisté à une session de formation des particuliers employeurs qui s'est tenue dans les locaux de l'APF 34. Cette session a réuni des particuliers employeurs lourdement handicapés dont le souhait était d'avoir un temps d'échange avec d'autres particuliers employeurs qui partageaient potentiellement les mêmes difficultés liées à leur statut d'employeur. La thématique est définie à l'avance et les échanges ont suivi, sans rigidité, une trame établie par l'intervenante chargée d'animer cette table ronde. L'ambiance délibérément « informelle » et la prise de parole libre ont favorisé les débats et ont donné à entendre des matériaux peu accessibles en entretien.

---

<sup>34</sup> Nous renvoyons au tableau récapitulatif des enquêtés en annexe.

Parce que les situations sont toutes particulières et qu'une étude risque, par la montée en généralité qu'elle opère, d'uniformiser ces expériences, nous avons fait le choix de rédiger quatre monographies de particuliers employeurs afin de saisir au plus près la réalité de leurs situations. Dans un deuxième temps, la rédaction des monographies de deux services mandataires des délégations de l'APF permet de mettre en perspective et de comprendre l'impact des disparités territoriales sur les expériences des bénéficiaires des politiques sociales.<sup>35</sup> En effet, l'organisation et l'histoire de ces services mandataires sont très différentes et permettent de mettre au jour, comme le montrera l'étude, des formes de traitement institutionnalisées différenciées.

---

<sup>35</sup> Céline Bedel, *Expériences vécues de particuliers employeurs en situation de handicap*, Rapport de monographies, Observatoire des emplois de la famille, FEPEM, novembre 2015. Rapport en ligne consultable sur le site [www.fepem.fr](http://www.fepem.fr)

# 4.

## ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP : UNE APPROCHE RELATIONNELLE

### 4.1 UNE DÉFINITION RELATIONNELLE ET CONTEXTUALISÉE DU HANDICAP

L'analyse des modes de traitement social du handicap permet de comprendre celui-ci non pas uniquement en ce qu'il est, à savoir un déficit ou une défaillance, mais en ce qu'il est rendu possible d'être par les moyens mis en œuvre localement pour le résorber, l'alléger ou le compenser. Une situation de handicap étant d'abord une relation particulière avec un environnement, il apparaît indispensable de s'interroger sur les modalités de compensation qu'octroie un contexte avant de s'interroger sur les impossibilités qu'engendre une déficience.

En d'autres termes, pour être compris et défini le handicap doit être saisi dans une approche relationnelle, car le handicap n'existe pas en soi, ce n'est pas une « réalité sociale substantialisée »<sup>36</sup>.

Ainsi, l'article premier de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées rappelle que :

« Par personne handicapée on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres. »

L'usage du terme « interaction » insiste sur le fait que le handicap n'est pas une caractéristique intrinsèque à la personne. Tout comme les phénomènes de déviance étudiés par Howard Becker, le handicap ne prend son sens qu'en situation, dans un contexte. Et c'est un fait aujourd'hui acquis : le handicap existe en relation avec un traitement social opéré par des politiques publiques : ce sont des « conditions économiques, sociales et

---

<sup>36</sup> Serge Paugam, *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris, PUF, collection Le Lien social, 2005, p. 7.

politiques qui participent de la définition du statut social »<sup>37</sup> des personnes en situation de handicap. Et en effet, être accompagné dans les actes de la vie quotidienne devient la marque identitaire des personnes en incapacité motrice majeure. Elles sont aidées au titre de leur handicap moteur. De ce fait, l'aide objective leur condition en quantifiant un volume d'heures d'aide. En évaluant les temps moyens nécessaires à la compensation d'une situation de handicap, on ne dit rien de la personne, sa subjectivité n'est pas prise en compte. Seules les caractéristiques matérielles intéressent ici. Ainsi, le statut des personnes en situation de handicap dépend-il de cette relation d'interdépendance entretenue avec les services chargés de compenser la dépendance :

« [...] ce que l'on appelle "handicap" physique ou mental n'est pas simplement un attribut de la personne mais une collection complexe d'états, d'activités et de relations, dont beaucoup sont créés par l'environnement social. Ceci est quelquefois appelé "la perspective sociale" ou "socio-politique" dans laquelle l'incapacité est envisagée comme une "construction sociale", ou plus fortement comme une "forme sophistiquée d'oppression sociale". »<sup>38</sup>

Mais si l'on adopte une approche relationnelle, nous comprenons que « les situations d'assistance, comme toutes les situations sociales, participent de ce qui fait l'identité de l'individu. »<sup>39</sup> Ainsi, la relation avec les services sociaux révèle-t-elle une image de soi que certaines personnes lourdement handicapées pourraient refuser, ce qui expliquerait en partie des formes de non-recours aux droits, comme nous l'explique Annabelle Nogent, tétraplégique de naissance interviewée dans le cadre de notre étude :

« J'ai cheminé pour demander la PCH parce que quand j'avais 20 ans c'était dur de me dire qu'il fallait que je paye quelqu'un pour qu'il s'occupe de moi. Je me disais " Mais pourquoi ? C'est pas normal, c'est pas juste. J'existe. Il faut que je me débrouille". »

Annabelle Nogent

---

<sup>37</sup> *ibid.*, p. 8.

<sup>38</sup> J. E. Bickenbach, S. Chatterji, E. M. Badley, T.B. Üstün, « Models of disablement, universalism and the international classification of impairments, disabilities and handicaps », *Social Science and Medicine*, n°48, 1999, p. 1173-1187, cité et traduit par François Chapiro, « La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé », *Gérontologie et société*, n°99, 4/2001, p.37-56, p. 42.

<sup>39</sup> Michel Messu, *Les assistés sociaux*, Toulouse, Éditions Privat, collection Pratiques sociales, 1991.

## 4.2 DES POLITIQUES SOCIALES QUI PRODUISENT DES PROFILS DIFFÉRENTS DE BÉNÉFICIAIRES

Comme nous l'avons vu plus haut, le transfert de la gestion de l'action sociale aux départements a des incidences sur le traitement des bénéficiaires et de ce fait sur leur mode de consommation de l'aide.

On peut donc voir que la mise en œuvre locale des politiques d'accompagnement du handicap va induire des profils différents de particuliers employeurs : ceux pour lesquels le choix de l'emploi direct s'accompagne d'un discours politique fort, assumé et porté par un collectif ; et ceux qui font ce choix de manière plus individualisée et sans soutien militant.

### *En Hérault, une forte mobilisation militante qui a porté ses fruits*

Les personnes en situation de handicap ne constituent pas une catégorie de population homogène et n'existent pas comme classe sociale en tant que telle. Toutefois, elles peuvent être liées par une conscience de condition commune lorsqu'il s'agit de défendre des intérêts communs. C'est ce qui s'est produit avant l'adoption de la loi du 11 février 2005. A l'initiative de quelques militants des droits des personnes handicapées, plusieurs mobilisations ont eu lieu face à des hommes et des femmes politiques.

« On a le choix maintenant, depuis la loi de 2005 et la mise en place des MDPH depuis janvier 2006 de pouvoir avoir un vrai droit à compensation. Et ça, ce n'est pas vrai partout en France. Nous, on s'est vraiment bougé dans l'Hérault et on a milité, donc on a eu une centaine de personnes qui sont rentrées dans ce dispositif et qui ont eu des accompagnements 24/24. [...] Parce que nous, on avait fait un gros volet quand la loi est sortie pour essayer que les gens puissent obtenir un maximum. [...] »

Stéphanie Brize

Marcel Nuss est une des figures qui a permis cette mobilisation. A la suite de son divorce, en 2001, Marcel Nuss, lourdement handicapé, ne dispose que de 900 euros pas mois pour rémunérer 3 heures d'accompagnement quotidien. Il est contraint d'abandonner, contre son gré, la vie à son domicile. En l'absence de solution administrative et politique, il sollicite directement Ségolène Royal, ministre déléguée aux personnes handicapées de l'époque. Son entrevue avec la ministre, racontée dans un article de Libération, fait état de la stupéfaction de Ségolène Royal :

« Elle est restée scotchée sur le pas de la porte [...] Elle m'a dit : " Monsieur Nuss, vous êtes venus exprès pour me voir ? - Oui Madame ! - Monsieur Nuss, il ne fallait pas, on aurait pu faire l'entretien par téléphone. - Mais Madame, alors, vous ne m'auriez pas vu " ».

Cette entrevue aura engagé le changement de loi et aura permis à Marcel Nuss de continuer à vivre de manière autonome à son domicile :

« En avril 2002, j'ai commencé à recevoir environ 10 000 euros d'aides publiques par mois, qui me permettent de rémunérer l'équivalent de cinq accompagnants, explique-t-il. Il a fallu un divorce pour qu'il y ait une révolution en France. [...] »<sup>40</sup>

Cette mobilisation à l'initiative d'un seul homme et en vue de l'amélioration de sa situation personnelle a eu une plus large résonance que la résolution d'un cas isolé. Cette mobilisation a généré une « énergie créatrice » dont la « fonction de rassemblement »<sup>41</sup> s'est confirmée à plusieurs reprises.

Dans le département de l'Hérault, on observe un profil militant de bénéficiaires qui, en bénéficiant des mobilisations citoyennes autour d'eux, ont acquis des capitaux militants et s'engagent dans une carrière militante au profit des autres. Cette pratique d'une nouvelle forme de réflexivité, les amène à exercer différemment leurs droits de particuliers employeurs en incapacité motrice majeure. Selon Franck Poupeau et Frédéric Matonti, le capital militant est

---

<sup>40</sup> Edition électronique de Libération du 4 janvier 2013, « Marcel Nuss. Touchable » par Quentin Girard.

<sup>41</sup> Georg Simmel, « Le conflit », in *Sociologie, études sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, collection « Quadrige », 2010, p. 328.

« incorporé sous forme de techniques, de dispositions à agir, intervenir, ou tout simplement obéir, il recouvre un ensemble de savoirs et de savoir-faire mobilisables lors des actions collectives, des luttes inter ou intra-partisanes [...] »<sup>42</sup>.

Le capital militant peut également renvoyer à d'autres types de ressources comme « le dépassement de la timidité sociale » ou « la maîtrise de la parole publique »<sup>43</sup> par exemple. La carrière militante, quant à elle, s'apparente à une forme de socialisation secondaire. Les personnes qui s'engagent dans une carrière militante adoptent des savoirs et des savoir-faire qui peuvent aller jusqu'à transformer leur identité individuelle et sociale.<sup>44</sup> Plusieurs interprétations sont possibles : on peut voir dans les « usages sociaux de l'engagement », comme le font Leclercq et Pagis, des « moyens de réduire ou d'ennoblir des décalages entre position présente et dispositions incorporées antérieurement »<sup>45</sup>. En un sens, les personnes qui acquièrent ces capitaux ou qui s'engagent dans une carrière militante, le feraient pour accéder à des formes de reconnaissance et de prestige social.

Mais, dans le cas des personnes lourdement handicapées, l'engagement militant est d'un autre ordre. La place de porte-parole que certains ont prise a d'abord pour finalité de rendre publique leur situation individuelle, dans une perspective de dénonciation. Cette entreprise de dénonciation est à entendre dans le sens d'une publicisation de sa situation à des fins de réparation. Comme l'expliquent les auteurs de « La dénonciation »<sup>46</sup>, pour pouvoir gagner en légitimité, la dénonciation d'une situation d'injustice doit se défaire de ses traits singuliers pour revêtir ceux d'une cause générale. La montée en généralité et la publicisation deviennent les armes de la réparation et c'est à ce prix qu'est rendue possible la conquête de nouveaux droits sociaux.

---

<sup>42</sup> Frédérique Matonti et Franck Poupeau, « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2004/5, n°155, p. 4-11, p. 8.

<sup>43</sup> Laurent Willemetz, « Apprendre en militant : contribution à une économie symbolique de l'engagement » in Patricia Vendramin (dir.), *L'engagement militant*, Presses universitaires de Louvain, 2013, p.51-65.

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> Catherine Leclercq et Julie Pagis, « Les incidences biographiques de l'engagement. Socialisations militantes et mobilités sociales », *Sociétés contemporaines*, 2011, n°84, p.5-23, p. 13.

<sup>46</sup> Luc Boltanski, Yann Darré, Marie-Ange Schiltz, « La dénonciation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 51, 1984, p. 3-40.



La politique publique, bien que nationale et devant s'appliquer de manière équivalente sur tout le territoire, trouve des interprétations et des fortunes diverses selon les acteurs locaux. Ces différences de traductions du cadre national sont justifiées à l'échelle locale. Mais les différences de traitement paraissent encore plus flagrantes lorsqu'il s'agit d'une réévaluation d'une situation dans un même département ou d'une réévaluation à la suite d'un déménagement. Ce fut le cas de M. Morel dont l'histoire est racontée sur le blog de Marcel Nuss (voir encadré).

Vive la justice sociale ! La France, pays de la liberté, de l'égalité et de la fraternité. Ah bon ? Il y a fort longtemps alors. Par exemple, que fait-on lorsqu'une loi n'est pas appliquée de la même façon dans tous les départements ? Qui connaît l'affaire Morel, à part les lecteurs du Midi-Libre ? Cet homme de 63 ans, ingénieur au temps où la vie lui souriait, jusqu'au jour où il a fait un AVC, en 2009, me semble-t-il (mais une année en plus ou en moins ne changeront rien à cette histoire, malheureusement). À l'époque, il habite dans l'Hérault. La MDPH (maison départementale des personnes handicapées), après évaluation de son degré de dépendance, lui accorde 279 heures par mois d'accompagnement médico-social (d'aide humaine, si vous préférez). Et tout se passe bien. Aussi bien que possible quand on se retrouve en fauteuil roulant et perclus de multiples complications physiologiques. Hélas, Monsieur Morel a la mauvaise idée de quitter l'Hérault pour le Gard, où la MDPH décide que sa consœur de Montpellier a été trop généreuse, et lui défalque sans états d'âme 128 heures. Au risque de mettre sa vie en danger et sans se soucier de l'inconfort moral et physique qu'entraîne cette décision – un cas similaire est signalé dans Le Republicain Lorrain. En fait, depuis 2007, on constate un nombre croissant de jugements aux conséquences dramatiques dans certaines MDPH. Il en résulte notamment que, lorsqu'on a la « chance » d'être en situation de dépendance vitale, il vaut mieux résider dans certains départements plutôt que dans d'autres, car dans certains vous pouvez carrément crever la bouche ouverte. C'est ça l'égalité des droits et des chances inscrite dans la loi du 11 février 2005 et dans les droits de l'homme et du citoyen ? Il faut savoir que les MDPH sont sous la tutelle des conseils généraux – désormais conseils départementaux, ce qui ne les rendra pas plus humains, je le crains – qui font la pluie et le beau temps en fonction de la sensibilité « sociale » du président (pas de sa couleur politique ; on peut être de gauche et totalement hermétique à la souffrance d'autrui). Il n'empêche, comment peut-on avec autant de froideur condamner un homme à une survivance innommable – dans son état, 3 heures d'aide humaine par jour, cela signifie qu'il est obligé de porter des couches ou de faire dans son pantalon, alors qu'il contrôle normalement sa miction ? Comment deux évaluations peuvent-elles autant diverger sur un diagnostic médical ? Si ce n'est par pur mercantilisme administratif et politique, ou inversement. Et, dans les deux cas, dans le nord-est et dans le sud-est, aucun représentant des deux MDPH ne s'est présenté à l'audience du Tribunal de contentieux de l'incapacité, figeant ainsi la situation jusqu'au jour où ces deux affaires seront jugées en appel, avec toutes les conséquences inhumaines qu'un tel retard laisse craindre sur le quotidien des deux plaignants. Parce que leur avocate, en l'occurrence la même, Me Alexandra Grevin, spécialisée en droit du handicap, aurait très probablement obtenu gain de cause. [...]

## *En Ile-de-France : une atomisation des situations de particulier employeur en situation de handicap*

A Paris, en Seine-et-Marne et en Seine-Saint-Denis, les expériences vécues des personnes rencontrées sont bien différentes de celles de l'Hérault. Les récits ont révélé des situations de particuliers employeurs atomisées, sans réel collectif de défense ou en tout cas sans accès tangible à une information qui permettrait de faire valoir ses droits. André Mirand a fait l'expérience de ces difficultés à la suite des AVC de son épouse.

« Question : Quand il y a eu cet accident, vous vous êtes retournés vers qui pour avoir des informations ?

Aidant : Ouh là ! ça a été très très très compliqué. Ouh là là ! M'en parlez pas ! Il y a eu des nuits où je n'en dormais pas, je vous le dis tout de suite. Parce que vous n'avez aucune information. Si vous n'avez pas l'information ce n'est pas elle qui vient à vous. Alors déjà à l'époque c'était le cas. Maintenant ça commence un peu à bouger mais c'est encore notoirement insuffisamment. Alors il a fallu que je me débrouille. J'avais trouvé une assistante sociale de la sécu, qui était très bien. Franchement, je suis tombé sur quelqu'un de bien, qui m'a informé un peu sur tout parce que je ne savais pas à qui... Le problème c'est : " à qui s'adresser ? " " Où est la bonne porte ? Où frapper pour avoir les bonnes informations ? " ».

André Mirand

Aux difficultés d'accès à l'information, s'ajoute un fatalisme face à l'inertie des administrations et le sentiment de ne pouvoir compter que sur ses propres ressources :

« Question : Donc à l'AFM<sup>47</sup> ils vous ont donné des conseils ?

PE : Oui, c'est eux qui m'ont *drivé* vers la FEPEM parce que je ne savais pas du tout qu'il y avait un truc qui existait et impossible de me renseigner auprès de l'assistante sociale parce qu'elle ne savait pas. C'est moi qui lui ai expliqué que ça existait. Elle m'a dit " ok ". Je trouve qu'à ce niveau-là on manque

---

<sup>47</sup> Association française des myopathes.

vraiment d'informations. Je me débrouille un peu, je fais des recherches pour comprendre et tout mais les personnes qui ne savent pas... »

Amshul Nilidjam

Comme pour l'accès à d'autres types de ressources, on constate la plus value que représente l'inscription dans un réseau. Dans le cas de Tarek Zaoui, sa participation à une « commission handicap » de sa commune a une incidence directe sur ses possibilités d'accès à l'information. En effet, à la promulgation de la loi du 11 février 2005, un juriste de l'Association des Myopathes de France est venu faire un exposé à la mairie de son domicile pour expliquer ces nouveaux droits. Faisant partie de cette « commission handicap », il a pris note de ce rendez-vous et s'y est rendu :

« C'est à ce moment-là que j'ai eu connaissance de mes droits. J'étais très attentif parce que je ne pouvais pas noter, j'essayais d'accumuler le maximum d'informations. J'ai été un des premiers à demander de constituer mon dossier à la MDPH. Les myopathes de France sont très bien entourés au niveau juridique. [...] A la suite de la constitution du dossier, j'ai eu la PCH. J'ai parlé avec un ergothérapeute, l'assistante sociale de la MDPH. Eux-mêmes n'étaient pas formés. J'ai insisté pour qu'ils me donnent des copies. C'est pour ça que je sais que la loi c'est important. »

Tarek Zaoui

La faiblesse cumulative de certains facteurs est souvent verbalisée dans les entretiens conduits en Ile-de-France : au choc de l'accident fait vite place l'obligation de trouver les moyens d'accompagnement. Et dans un contexte de pénurie d'informations et de restrictions généralisées, le manque de certains capitaux se fait plus douloureusement sentir. Ces capitaux sont de divers types : sociaux pour faire appel à son réseau, économiques pour financer les restes à charge souvent conséquents avant la PCH, scolaires pour avoir la légitimité de la prise de parole ou encore militants pour s'accorder cette légitimité. Sans ces capitaux ni les formes de socialisations militantes décrites dans le département de l'Hérault, le sentiment d'être isolé et d'être une proie facile pour des professionnels peu scrupuleux émerge rapidement des discours :

« Employer ça ne s'improvise pas. Dans les assos, toutes les personnes qui viennent ne sont pas forcément honnêtes. Il faut avoir été à l'école, si elles voient que vous êtes perdus avec les papiers, elles en profitent. Quand on n'a pas assez connaissance de ses droits, il peut y avoir des violences psychologiques. [...] »

Tarek Zaoui

A bien des égards, l'expérience vécue des particuliers employeurs lourdement handicapés d'Ile-de-France se rapproche de celle des autres particuliers employeurs : à défaut d'organisation collective ou de leaders charismatiques qui puissent porter leurs revendications, ces particuliers employeurs demandent la satisfaction de leurs besoins d'accompagnement avec moins d'exigences car ils savent leurs possibilités de recours plus limitées. Nous verrons dans la deuxième partie quels sont les formes et les contenus de ces expériences vécues de l'emploi direct en situation de handicap.

## PARTIE II

### DEVENIR EMPLOYEUR :

### DES EXIGENCES ET DES OBLIGATIONS

La catégorie de particulier employeur est hétérogène à plusieurs titres. Chaque individu peut, à un moment ou un autre, devenir particulier employeur, temporairement ou sur un terme plus long. Cela dépend de ses besoins, de leur évolution et de sa capacité à les financer. Les personnes peuvent donc partager la dénomination de particulier employeur, sans pour autant appartenir au même milieu social ou partager quelque autre caractéristique. Ceci est vrai de la population des particuliers employeurs comme de chaque infra-catégorie de cette population. Autrement dit, tous les particuliers employeurs ne se ressemblent pas, quand bien même ils feraient appel aux mêmes services.

Les particuliers employeurs en incapacité motrice majeure partagent plusieurs caractéristiques qui les distinguent fortement de la population générale des particuliers employeurs. De plus il paraît incongru de rapprocher les enjeux de la dépendance liée à l'âge de ceux du handicap moteur. Bien que les personnes en situation de handicap aient également besoin d'un accompagnement adapté, quotidien et réactif, leur parcours est orienté en fonction d'un « projet de vie » dont il leur est demandé de faire état régulièrement, notamment lorsqu'ils sont invités à s'exprimer au cours des CDAPH<sup>48</sup> afin de justifier leurs besoins humains et techniques<sup>49</sup>. Le projet de vie reste donc un élément fondamental dans la vie des personnes en situation de handicap dans la mesure où la compensation des déficiences est supposée leur permettre d'optimiser leurs potentialités et de mener une existence telle qu'elle aurait été sans handicap. Difficile donc, de superposer cette expérience avec celles d'autres particuliers employeurs et de confondre les identités personnelles et sociales qui en découlent.

Chaque terme de la dénomination « particulier employeur en situation de handicap » permet de mieux circonscrire la spécificité de leur identité. Il s'agit tout d'abord de

---

<sup>48</sup> Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

<sup>49</sup> Marie-Christine Bureau et Barbara Rist, « Expertise, délibération et dramaturgie dans l'attribution des droits sociaux liés au handicap », in François Aballéa (dir.), *Institutionnalisation, désinstitutionnalisation de l'intervention sociale*, Toulouse, Octarès, collection Le travail en débats, 2012. Léa Lima (dir.), *L'expertise sur autrui : L'individualisation des politiques sociales entre droit et jugements*, Bruxelles, Peter Lang, 2013.

« particuliers » qui font le choix de l'emploi direct et deviennent, ce faisant, des employeurs, endossant les responsabilités morales, sociales et légales afférentes à ce statut. Pour ces personnes, ce statut n'est pas une fin en soi mais le moyen de maîtriser plusieurs dimensions de leur relation avec le salarié. De plus, il est dorénavant admis que les handicaps ne sont pas des caractéristiques intrinsèques des individus mais que ces derniers sont mis en situation de handicap en raison de l'inadaptation de l'environnement à leurs déficiences. De ce fait, la compensation de leur handicap nécessite des aides humaines et techniques que ces particuliers employeurs sollicitent et mettent en œuvre. Certes, devenir employeur est une expérience à la fois individuelle et sociale qui signifie endosser un nouveau statut social, un nouveau rôle social, une nouvelle fonction sociale et en accepter, sciemment ou non, les obligations morales et légales. Mais devenir particulier employeur est une expérience encore différente dans la mesure où il s'agit d'employer des salariés directement pour des besoins personnels spécifiques et à son domicile, ce qui diffère totalement des autres expériences d'employeurs. En ce sens, les particuliers employeurs en situation de handicap sont des entrepreneurs de soi par procuration. Ces nouveaux rôle, fonction et statut corrélés à l'identité de « patron » sont globalement positivement connotés selon les personnes rencontrées et peuvent prendre le pas sur toutes les autres caractéristiques de leur personnalité, devenant presque la caractéristique fondamentale de leur identité personnelle et sociale.

*A contrario*, ces responsabilités peuvent aussi générer de l'anxiété et du désarroi, lorsque plusieurs facteurs de vulnérabilité se cumulent : handicap, isolement, ignorance du Droit.

« C'est la réalité du terrain par rapport à ce qu'on voit dans les bureaux et aux conventions collectives. Ce qui faut voir c'est la réalité : qu'est-ce qui se passe quand ça se passe mal avec quelqu'un ? Imaginez la position dans laquelle nous on se retrouve : j'ai pas ma famille ici. Vous faites comment ? Vous êtes vraiment seule au monde. En plus avec la loi contre vous parce que quelqu'un peut toujours trouver une faille. »

Angélique Martin

Si les expériences vécues sont variées, elles ont toutefois en commun le caractère empirique de l'apprentissage des compétences afférentes à cette nouvelle identité. Effectivement, pour tous les particuliers employeurs en situation de handicap rencontrés, l'apprentissage

de ce nouveau métier s'est fait progressivement, au moyen d'expériences réussies ou d'échecs. Cependant, tous n'ont pas observé les mêmes temporalités ni les mêmes gradations dans le type de succès accomplis, d'erreurs commises, de difficultés rencontrées.

Il n'y a rien d'intuitif pour qui devient particulier employeur. A moins d'avoir connu soi-même cette expérience de « patron » dans sa vie professionnelle ou d'avoir baigné dans cet environnement, être employeur s'apprend et requiert des compétences de divers ordres. Bien que les personnes rencontrées insistent sur le fait d'avoir choisi délibérément l'emploi direct, ce dernier n'en a pas moins généré des situations complexes variées que chacun de ces particuliers employeurs tente de dépasser avec ses moyens propres.

« Je prends ma position d'employeur à fond, c'est-à-dire qu'à part le bulletin de salaire, c'est moi qui fais tout : les ruptures conventionnelles, les contrats, les recrutements, parce que je le veux bien. Mais ça demande un temps certain et je ne suis pas rémunérée pour ça. Je sais ce que je fais mais je ne sais pas forcément ce que les autres feront pour moi, donc je le fais.[...] Etre particulier employeur handicapé dépendant, c'est un travail à temps plein. C'est du 24/24 et 7 jours sur 7. »

Annabelle Nogent

La position d'employeur, même lorsqu'elle n'est pas choisie pour ce qu'elle représente socialement mais pour des raisons pragmatiques de gestion de ses aides humaines, donne le sentiment d'occuper une place sociale particulière et confère des droits et des devoirs spécifiques.

Dans cette deuxième partie, nous allons examiner de plus près quatre éléments qui structurent les expériences vécues des particuliers employeurs. Le recrutement des salariés occupe une large part des préoccupations des particuliers employeurs, leur demandant de composer avec les particularités de leur territoire et des canaux de recrutement peu adaptés. En second lieu, nous analyserons la place que les particuliers employeurs accordent aux questions de formation initiale ou continue de leurs salariés. Une fois le recrutement et la formation faits, se pose la question de la juste distance entre les salariés et l'employeur ainsi que celle des coûts physiques, psychologiques et financiers de l'emploi direct. Ce sera l'objet de notre dernier point.



# 1.

## LE RECRUTEMENT DES SALARIÉS

Le recrutement est une étape fondamentale pour les particuliers employeurs en situation de handicap, une étape à laquelle ils apportent un soin particulier compte tenu de leur vulnérabilité. Une défaillance dans la prise en charge, une négligence de la part des salariés, ou une rupture brutale d'accompagnement risquent de les mettre en danger. De plus, les procédures de licenciement sont longues, fastidieuses et parfois onéreuses. Peut-on dire qu'il y a autant de façons de rechercher un salarié qu'il y a de particuliers employeurs en situation de handicap ? Les missions des salariés étant exclusivement consacrées à compenser les handicaps des recruteurs, on peut supposer que chacun de ces recruteurs va développer sa méthode de recrutement, définir le profil de poste et les critères exigés. Certains particuliers employeurs cherchent la compensation stricte d'un handicap physique :

« Moi, c'est les actes essentiels de la vie quotidienne. J'ai besoin de quelqu'un pour vider ma vessie, pour aller aux toilettes, pour m'habiller, me coucher, me laver. Pour faire tout d'ailleurs, pour tout faire. »

Jean-Philippe Desforges

Quand d'autres vont considérer que ces compétences de compensation sont subsidiaires aux dimensions sociales, culturelles et intellectuelles :

« Moi, le but de mes assistantes de vie, c'est qu'elles m'aident à réaliser, dans la compensation du handicap, ce que je ne peux pas faire, à m'épanouir. Et non aux actes vitaux. Moi, les actes vitaux ne m'intéressent pas.[...] Tout ce qui concerne le ménage, manger, toilette, tout ça [...] C'est nécessaire, c'est de la survie. C'est de la survie, du vital. Ce n'est pas de la vraie vie. »

Éric Canton

La réalité est plus complexe. Si on observe globalement une volonté de maîtrise du processus de recrutement, on note toutefois l'achoppement des particuliers employeurs en situation de handicap aux réalités de l'offre d'emplois disponible sur les territoires.

## 1.1 DES BASSINS D'EMPLOIS DISPARATES ET DES CANAUX DE RECRUTEMENT INADAPTÉS

Comme tout employeur en phase de recrutement, le particulier employeur doit composer avec plusieurs éléments dont la maîtrise lui échappe. Etant, de fait, inscrit dans un territoire et étant dans l'obligation de faire appel à des salariés vivant à proximité de son domicile, le particulier employeur est tributaire d'un bassin d'emploi particulier et est obligé de composer avec les possibilités « locales » en matière de recrutement. Aux dires des personnes enquêtées, les métiers de l'accompagnement à domicile auraient la particularité d'attirer des personnes peu qualifiées et sans réelle motivation pour ces métiers hormis la quête d'un salaire rapide :

« [...] L'aide à domicile : il y a beaucoup de personnes qui rentrent dedans parce que, notamment le Languedoc-Roussillon et l'Hérault, c'est un secteur où il y a du travail et c'est vrai. »

Éric Canton

« Ils cherchaient du boulot. Mais bon, moi je ne peux pas accepter tout le monde non plus. On a vu tout le monde. On a même vu un jardinier. Ça n'a rien à voir (sourire). »

Amshul Nilidjam

Avant le vote de la loi du 11 février 2005, les personnes en situation de handicap composaient leur aide avec des moyens disparates, grâce à leur réseau ou en instaurant des relations de trocs avec des étudiants.

« [...] Il n'y avait pas les moyens avant. On avait 3 heures d'aide humaine rémunérée. Donc j'ai beaucoup bricolé. Je faisais de la cohabitation, j'avais un appartement assez grand à Montpellier et j'hébergeais des étudiants. J'en avais trois et chacun m'accordait dix jours en échange d'être nourri, logé. Et j'avais à côté de ça, quelqu'un qui faisait le ménage, qui entretenait la maison et, comme ça, ils n'avaient pas l'intendance. Ça c'était rémunéré en emploi direct. Mais avec eux, on était sur une autre forme parce que je n'avais pas les moyens. »

Stéphanie Brize

Les années de pratique aidant, certains particuliers employeurs ont développé un goût pour ces formes de recrutement y trouvant un moyen d'élargir leur horizon social et une forme de contre-don :

« Du coup, comme j'aime bien les étrangers, je me suis dit : " Je vais prendre l'Allemande, c'est plus sympa. Je vais me remettre à l'allemand. " »

Stéphanie Brize

« Moi, je préfère le troc, d'ailleurs c'est un peu ce que je fais. Parce que je vous dis que si je n'avais pas l'impression d'apporter quelque chose à la personne je ne le ferais pas. En plus, je ne serais pas partie prenante du système si je ne faisais pas ça. »

Annabelle Nogent

Dans l'Hérault, le Centre Régional des Jeunes ou encore le CROUS ont été nommés pendant les entretiens lorsqu'il s'agissait de recruter des étudiants. Plus anecdotique, un particulier employeur nous a fait part de sa possibilité de recruter *via* le site de petites annonces Le Bon Coin :

« Non, je dis ça parce qu'on voit dans la presse qu'on recrute des enseignants dans le Bon Coin, le rectorat. »

Jean-Philippe Desforges

A côté de ces formes de recrutement qui s'apparentent aux procédures observables avant la loi de 2005, Pôle emploi reste une référence bien identifiée par les employeurs et les candidats, voire parfois le seul moyen officiel en matière de recherche ou de proposition d'emploi. Pour autant, à plusieurs reprises, il a semblé que ce canal ne paraissait pas adapté aux situations.

« J'ai galéré : avant il n'y avait que les sociétés avec un numéro Siret qui pouvaient déposer une annonce. Tous les agents du Pôle Emploi n'étaient pas formés, je me déplaçais au Pôle emploi pour expliquer : " c'est une convention, c'est pas le droit du travail". Prise de tête à chaque recrutement : " vous n'avez pas le droit d'écrire ça comme ça ", " j'ai vu avec nos juristes"...c'était rock n'

roll. Il fallait faire appel au responsable, qui en plus n'était pas tout le temps là. Avant, il fallait y aller, par téléphone ça ne rentrait pas dans les cases. Maintenant c'est mieux. »

Tarek Zaoui

## 1.2 CINQ FAÇONS DE RECRUTER

Chaque particulier employeur va essayer de penser et de développer sa propre méthode de recrutement. Parce qu'être assistant de vie réclame des compétences que l'on qualifie d'« humaines », des aptitudes d'empathie et de sympathie, plus que pour aucun autre métier, il faut être « fait pour ça », selon les employeurs : « Mais c'est pas parce qu'il y a du travail que forcément vous êtes faite pour ça » nous confie Éric Canton. Pour les particuliers employeurs, le recrutement apparaît alors comme un moyen de séparer le bon grain de la masse d'ivraie orientée par défaut vers ces métiers souvent dévalorisés, de l'avis des personnes rencontrées.

L'apprentissage des compétences de recruteur et d'employeur est d'abord empirique, fondé sur la capitalisation des expériences précédentes et complété, éventuellement, par des formations avec les services mandataires.<sup>50</sup>

« J'ai fait plusieurs recrutements, je commence à avoir un peu d'expérience maintenant parce que c'est vrai que les gens, à première vue on ne voit pas trop, mais dès qu'ils commencent deux ou trois jours on sait déjà s'ils vont tenir l'année ou pas. »

Amshul Nilidjam

Le particulier employeur qui fait le choix de recruter directement ses salariés (sans passer par des services mandataires) prend seul la responsabilité de la qualité de son équipe. Avoir à son domicile, une équipe stable, fiable, fonctionnelle, dont les membres ont des compétences complémentaires est absolument primordial pour une personne en situation de grande dépendance, car outre l'agacement d'avoir à répéter des éléments

---

<sup>50</sup> Nous avons pu assister à une session de formation à l'APF 34 intitulée « Autour de la table » en mars 2015.

rudimentaires ou routiniers, un salarié qui ne serait pas opérationnel pourrait représenter un « sur-handicap » pour le particulier employeur :

« Oui parce que si les gens qui sont censés vous seconder, ils vous sur-handicapent parce qu'ils ne comprennent rien à rien, ils viennent toutes les secondes vous demander : " c'est où qu'il y a le beurre dans le frigo ? " »

Stéphanie Brize

Primordial à un premier niveau car sans accompagnement la personne est potentiellement en danger de mort imminent. Primordial à un second niveau, la relation entre salariés et particulier employeur en situation de handicap doit être performative<sup>51</sup> : la parole du particulier employeur est le geste du salarié. Par ailleurs, les actes du salarié agissent en miroir sur le corps du particulier employeur. La qualité des gestes du salarié compense le handicap de la personne accompagnée et doit renvoyer en miroir une image positive.

« Finalement la qualité du geste de la personne en face, ça fonctionne comme un miroir. Si la qualité du geste est molle, maladroite etc., tu as l'impression que c'est ton propre corps qui est comme ça. Alors que si le geste est tonique, ça aide à être là et à se sentir en forme. »

Magali Legendre

D'où la grande importance du recrutement car cela a potentiellement une influence sur l'estime de soi du particulier employeur en situation de handicap. Par ailleurs, la capacité de savoir bien recruter semble révélatrice de l'équilibre d'un particulier employeur qui sait ce qui lui est utile et profitable et saura recruter en conséquence.

« Depuis deux ans, j'ai beaucoup évolué. [Avant], je dirai que j'avais une équipe bancale : je me laissais trop faire par les assistants de vie et les personnes étaient mal dans leur peau. Pour faire ce métier, il faut être bien dans sa peau et équilibré. [...] À mon avis, elle était un peu à mon image mon équipe d'avant. »

Danièle Térissé

---

<sup>51</sup> On dit d'un terme qu'il est performatif lorsque son énonciation fait réaliser une action. Austin dans son ouvrage *Quand dire c'est faire* prend l'exemple du président de séance qui « déclare cette séance ouverte » ou du prêtre qui devant un couple les « déclare mari et femme ». En un sens, le mot fait l'action.

Nous allons détailler cinq façons de recruter dont on observe qu'elles sont également en lien avec les cadres qu'offrent les territoires et leurs histoires. En effet, selon ces derniers, le répertoire des modes de recrutement des particuliers employeurs oscillera entre standardiser, déléguer ou improviser.

### *Recrutement par feeling*<sup>52</sup>

En procédant par feeling, les particuliers employeurs font le choix de ne pas appliquer de procédure de recrutement rigide. Ils se laissent guider par l'interaction. Les réponses des candidats sont interprétées à la lumière de l'expérience du recruteur et retraduite en fonction de ce qu'elle laisse présager du caractère et des motivations du candidat :

« Les questions que j'aime bien et qui dérangent beaucoup les gens, ça se fait beaucoup en entreprise : c'est les principales qualités. Voilà, moi, c'est là-dessus que je fais marcher mon nez »

Stéphanie Brize

« Faire marcher son nez » c'est au sens propre se mettre en mesure de sentir. La recherche de « la mauvaise foi » supposée chez le candidat et le choix professionnel par défaut paraissent souvent comme des éléments rédhibitoires pour les employeurs :

« [...] Je ne fais pas ça avec un protocole particulier. J'essaie de savoir la motivation de la personne : pourquoi elle fait ça ? Qu'est-ce qu'elle a fait avant ? Comment ça s'est passé ? Et puis en la faisant parler, j'essaie de connaître un peu sa personnalité. [...] Par exemple, quand quelqu'un dit du mal de son précédent employeur ça ne me plait pas. Quand quelqu'un me dit : " je n'arrive pas à trouver quelque chose, alors j'ai répondu à votre annonce ", alors là, ça ne me plait pas, non plus. Des choses de bon sens, finalement. »

Jean-Philippe Desforges

---

<sup>52</sup> Matthieu Angotti, « Emploi familial : le vécu des particuliers employeurs », *Consommation et modes de vie*, CREDOC, n°213, 30 août 2008

La grande majorité des personnes rencontrées évoquent la dimension « humaine », voire humaniste, du travail de l'assistant de vie.

« Moi ce qui prime c'est la relation humaine. [...] Si l'autre je ne le sens pas et que je ne me sens pas à l'aise avec, je ne le prendrais pas. Moi, je le vois très vite. Je fais des périodes d'essai mais au bout d'une semaine je sais si la personne ça va le faire ou pas. »

Stéphanie Brize

Mais soucieux de leur liberté et de leur autonomie, les particuliers employeurs en situation de handicap veillent à ce que cet humanisme ne soit, ni ne se transforme, en condescendance. Être humain et attentif certes, mais s'apitoyer sur leur sort et le faire sentir, engendrerait une asymétrie des relations dont ne veulent surtout pas les personnes qui font le choix de l'emploi direct. Cette asymétrie serait vécue comme une entorse à leur dignité et confirmerait la naturalisation de leur handicap, reléguant ainsi toute leur personne au statut de « handicapé ».

« PE : Il ne faut pas avoir de pitié.[...] Il y a beaucoup de gens quand j'ai recruté qui me disaient qu'ils faisaient ce métier pour aider. Ce n'est pas le bon terme, c'est pour assister la personne dépendante dans son quotidien.

Question : Aider et assister ce n'est pas pareil ?

PE : Non. Aider c'est plutôt la sauver. Moi je n'ai pas envie d'être sauvée, j'ai envie de vivre ma vie et d'être assistée. »

Danièle Térissé

Selon eux, il s'agit d'une profession où les rapports humains doivent primer et le salarié doit avoir cette « intelligence » des rapports humains. A moins de cela, inutile de s'orienter vers ces métiers :

« Si on n'est pas capable de travailler avec de l'humain, on travaille sur des machines. »

Angélique Martin

« Vous ne pouvez pas faire ce travail-là si vous n'avez pas un minimum d'attachement et d'investissement dans votre travail, parce que sinon vous devenez un robot . »

Annabelle Nogent

Certains particuliers employeurs en situation de handicap font la différence entre « faculté » et « compétences », préférant largement la première à la seconde.

« Et même à la limite je préfère prendre des gens qui n'ont pas la compétence mais qui ont des facultés. »

Jean-Philippe Desforges

En effet, pour ce particulier employeur, les facultés opèrent comme des dispositions « pluripotentes », une promesse de polyvalence, tandis que les compétences sont réduites à des domaines circonscrits. En plus de ces facultés, la personnalité est déterminante :

« [Le critère principal est donc] la personnalité. [...] Ça veut dire que je ne vais pas prendre quelqu'un parce qu'il a tel ou tel diplôme. Je vais prendre quelqu'un parce que cette personne sera de confiance, stable, équilibrée, sérieuse. »

Jean-Philippe Desforges

La dépendance du particulier employeur induit une relation étroite avec ses salariés. Cette grande proximité physique réclame pour certains particuliers employeurs, une toute aussi grande compatibilité entre ces deux personnes. Cette compatibilité ne se mesure pas *a priori*, elle s'expérimente, elle se « sent », elle se « ressent ». C'est pourquoi l'usage du terme « feeling »<sup>53</sup> paraît adapté.

« C'est un travail très particulier quand même. Il y a une proximité entre les salariés, l'employeur, une proximité, une dépendance, moi je suis dépendant de ces personnes. Il faut que je sente que les personnes qui m'aident le font volontiers. Vous voyez ? Qu'elles ne font pas ça parce qu'elles n'ont pas trouvé autre chose et puis que ce soit des gens un peu tranquilles, qui respectent mon intimité et qui soient équilibrés aussi. »

Jean-Philippe Desforges

---

<sup>53</sup> Du verbe anglais to feel : sentir, ressentir



Par ailleurs, l'enjeu de l'entretien d'embauche est double : d'une part percevoir chez le candidat les aspects de sa personnalité qui seront compatibles avec les missions demandées, et d'autre part analyser dans quelle mesure la situation et les besoins du particulier employeur correspondent à la recherche du candidat. La réussite de la relation dépendra de l'adéquation des besoins réciproques.

« [Le salarié doit trouver] quelque chose qui correspond[e] bien à sa situation. Par exemple, le garçon qui vient le matin, lui il cherchait à ne travailler que le matin parce que l'après-midi il s'occupait de son père qui est dépendant. Alors que le matin il [le père] avait des personnes pour l'aider. »

Jean-Philippe Desforges

Dans cette forme de recrutement par « *feeling* », on trouve des recrutements par homogamie sociale. Cette homogamie peut couvrir deux dimensions : culturelle et sociale.

### *Par solidarité communautaire*

Certains particuliers employeurs font le choix de recruter dans leur communauté ethnique et justifient cette préférence par le principe de la solidarité communautaire. Cette solidarité se décline en trois modalités : tout d'abord, ils deviennent pourvoyeur d'emploi pour des personnes primo-arrivantes, non qualifiées et qui maîtrisent peu le français. Dans un second temps, employer des personnes de sa communauté allège les rapports : les sous-entendus culturels sont partagés, dispensant ainsi le particulier employeur d'une justification sur ces choix. Troisièmement, le salarié est inscrit dans le même cercle d'interconnaissance que le particulier employeur ce qui maintient une forme de pression invisible sur le salarié. En effet, l'appartenance à la même communauté ethnique double la relation contractuelle d'une obligation morale. « Impossible » sans s'attirer les foudres du groupe et risquer de s'en faire exclure, de nuire à un compatriote, à un coreligionnaire.

« Comme on est étrangers, on connaît un peu les familles. Elle cherchait du boulot, c'est vrai qu'elle n'est pas formée auxiliaire de vie parce qu'elle était garde-malade donc rien à voir avec auxiliaire de vie. Mais elle a appris sur le tas : on lui a montré les gestes et c'est parti. »

Amshul Nilidjam

## *Par feeling de classe*

Le recrutement par « feeling de classe » s'observe plus fréquemment chez les particuliers employeurs qui sont détachés des contingences et des aléas de l'accompagnement. Ils peuvent s'appuyer sur une équipe solide et fiable lorsque par exemple un salarié vient à la quitter, et s'octroyer un temps de réflexion et de maturation de leur projet d'accompagnement avant de recruter à nouveau. Cette réflexivité dans le processus de recrutement est rendue possible par la confiance en son équipe et par une demande d'emplois suffisante sur le territoire concerné.

« [...] Il faut avoir des gens responsables, des gens fiables, de confiance. Ça c'est inévitable, parce que quand on met sa vie entre les mains de quelqu'un, il faut quand même être sûre que le mec, il va venir le lendemain matin ou que si on l'appelle la nuit parce qu'on a un problème, il va se lever. Donc voilà, il ne faut pas des artistes forcément. (rires) [...] il faut avoir des gens qui savent ce sur quoi ils s'investissent quand on fait du lourd handicap. Après, je dirai que c'est très hétéroclite parce que moi je fais beaucoup de choses. J'ai une palette de gens. [...] Après, j'ai des compétences différentes : autant je peux avoir des gens qui ont envie de faire de l'informatique ou du militantisme qui vont me suivre sur ces dossiers-là. Autant, je fais du sport aussi, donc sur des activités sportives je vais avoir quelqu'un d'autre. Après, comme j'ai une équipe mixte, sur des trucs de filles, de faire les magasins, de faire du shopping, tu le feras plus parce que t'es féminine, parce que tu as envie de faire ça. Tu ne vas pas forcément le faire avec un mec. Quoiqu'il y ait des mecs qui aiment bien le faire aussi. Après, moi j'ai une maison avec un jardin, on adore ça, on est en bord de mer. Donc voilà, moi je fais en sorte, de par ma constitution, ce que j'aime faire, de compléter les gens. Quitte à ce qu'ils viennent travailler, autant qu'ils puissent mettre à mon service les choses dans lesquelles ils s'éclatent. Je ne vais pas aller coller quelqu'un à faire des papiers toute la journée si le mec il adore faire de la cuisine. »

Stéphanie Brize

Par ailleurs, pour pouvoir penser et mettre en œuvre un recrutement de type affinitaire, il faut que toutes les autres contingences de l'accompagnement aient été réglées : couverture financière de ses besoins, appuis techniques et logistiques d'un service mandataire ou prestataire qui peut assurer provisoirement l'intérim.

« Question : Là vous m'avez dit qu'il manquait une troisième personne, vous aimeriez recruter. Vous vous donnez le temps de recruter la troisième personne ?

PE : Il faut que je la trouve donc forcément j'ai besoin de temps.

Question : Vous n'êtes pas prête à prendre n'importe qui, enfin " n'importe qui ", entre guillemets.

PE : Ah non, non, jamais, jamais. Moi c'est un peu différent j'ai mon service prestataire qui peut vraiment au cas où...après je prends sur moi, mais au cas où, si vraiment je suis en galère, il y a le service prestataire. Mais j'évite parce que là, je ne suis plus maître du tout de ce que je fais. C'est moi qui dois subir ce qu'ils me proposent. »

Annabelle Nogent

Chez d'autres particuliers employeurs, ce sont des valeurs politiques et humanistes partagées qui vont être le révélateur de ce feeling de classe, de cette proximité culturelle et sociale :

« J'ai vu une dizaine de personnes, une quinzaine de personnes pour ce poste. Beaucoup de gens super [...]. Au départ, j'avais embauché une nana qui était basque et je l'ai embauchée parce qu'elle était basque (sourire). Elle était autonomiste basque et ça me plaisait. Indépendantiste basque de gauche et en même temps elle faisait des séjours-vacances. Je trouve ça plutôt sympathique, les gens qui sont là dedans. C'est souvent des gens qui sont plus légers dans le rapport à l'aide. C'est ni des gens qui ont un esprit " famille " parce que souvent c'est des jeunes, ni des gens qui ont un esprit " institution ". Mais ils ont l'esprit de la débrouille, en principe, et une espèce de générosité parce qu'il faut vraiment être généreux pour faire ça : les séjours-vacances, c'est payé une misère pour un boulot harassant. C'est vraiment payé une misère. »

Magali Legendre

Toutefois, les particuliers employeurs n'idéalisent pas totalement ce mode de recrutement : des dispositions d'humanité sont nécessaires mais pas suffisantes en soi. Angélique Martin évoque ses très bons rapports avec une salariée agréable mais peu efficace. Leur relation s'est soldée par un licenciement pour faute grave.

« Mais disons que le problème c'est que c'était une personne avec qui ça se passait très bien humainement mais qui faisait vraiment le minimum et quand je rentrais à la maison le soir, tout était fait mais c'était superficiel. Elle était toute la journée à la maison, rien n'était fait. Il n'y avait même pas de repas préparé, donc c'était vraiment exagéré. [...] Donc j'ai fini par la licencier parce qu'elle ne faisait pratiquement plus rien, pas grand-chose. »

Angélique Martin

### *Recrutement à l'instinct*

La grande expérience des recrutements des particuliers employeurs en situation de handicap leur permet de capitaliser un savoir-faire en la matière. Parmi les façons de recruter, la moins « tangible » est probablement le recrutement à l'instinct car, contrairement au recrutement par *feeling*, il se fonde sur une impression, des sensations ou des souvenirs. Faire appel à son instinct, signifie se laisser guider par des éléments qu'on ne maîtrise pas et qui parfois ne justifient pas à eux seuls la décision prise. A l'instar de Danièle Térissé à qui ce mode de recrutement réussit très bien, contrairement à d'autres modes qu'elle a testés précédemment et qui se sont révélés néfastes.

« Question : Quelle est la qualité la plus importante quand vous recrutez une personne ?

PE : C'est mon instinct. [...] Souvent j'ai des coups de cœur et la personne en face aussi. »

Danièle Térissé

Un sourire, une attitude peuvent être des signaux positifs précurseurs bien avant la mise à l'essai du candidat :

« Par exemple pour (une autre salariée) je me rappelle qu'elle est arrivée avec un grand sourire et ça m'a fait du bien. C'était sincère. On a passé l'entretien en rigolant. [...] C'était la dernière candidate et quand elle est rentrée, je me suis dit : " C'est elle ". »

Danièle Térissé

Si cela vaut pour recruter, cela vaut également pour écarter certains profils. Lorsque Angélique Martin décide de recruter à nouveau, elle se retrouve face à une jeune fille qui ressemble à une précédente salariée. Le très mauvais souvenir que cette dernière a laissé à Angélique Martin (litige aux Prud'hommes), l'hésitation qu'elle avait eue à l'époque à la licencier et les difficultés qui s'en sont suivies, la convainquent de ne pas prendre cette nouvelle recrue.

« PE : J'avais hésité à la licencier parce que je sentais en plus qu'elle commençait...que ça allait être une fille à embrouilles. D'ailleurs, j'en ai vue une comme ça il n'y a pas longtemps, elle m'a fait penser immédiatement à elle. Le genre de personne qui allait chercher les...

Question : qui allait créer que des intrigues...[...]

PE : Il y a des personnes qui sont des personnes un peu à embrouilles, qui vont chercher de toute façon les merdes. Et on peut se tromper. »

Angélique Martin

### *Recrutement par cooptation*

Le recrutement par cooptation est le troisième mode de recrutement identifié. Pour recruter leurs salariés, nombreux sont les particuliers employeurs à faire appel à ce qu'ils nomment le « bouche à oreille », la mobilisation de leur réseau social au sens large. Qu'ils soient intermédiaires de la relation entre salarié et particulier employeur, servant ainsi de garant moral au futur embauché ou qu'ils soient recrutés directement, les amis et alliés peuvent jouer un rôle important.

« En fait, je n'ai pas tant d'expérience de recrutement que ça parce que les gens restent chez moi. Au début, j'embauchais par bouche à oreille. Par exemple, j'ai embauché une personne parce que c'était la copine d'une de mes auxiliaires de vie. J'en ai embauchée une autre parce qu'elle était en relation avec cette deuxième auxiliaire de vie, une relation familiale. J'ai embauché le garçon que j'ai là parce qu'il était en relation avec la fille que j'avais recrutée au préalable. »

Magali Legendre

Le particulier employeur peut également faire le choix de recruter, au gré des rencontres, une personne avec laquelle il n'est pas forcément très proche.

« Dans mon équipe du soir, j'avais une auxiliaire de vie confirmée qui était en fait quelqu'un que je connaissais par le foyer où j'habitais avant, le GHP [...] »

Magali Legendre

Les membres de la cellule familiale au sens strict, parents ou conjoints, sont également des recrues envisageables, et d'ailleurs parfois le choix s'impose : sécurité, simplicité, rémunération de personnes qui en tout état de cause vivent à domicile. Mais cela se fait, parfois, au prix d'une confusion des places :

« C'est très compliqué. En même temps je ne me plains pas c'est bien. C'est bien parce qu'au moins papa et maman ils travaillent pour moi, ils travaillent avec moi. Franchement, il faut remercier l'État. Ce n'est pas sûr que dans d'autres pays ça existe. C'est vraiment une bonne chose que les parents, la famille, peut travailler. Ça je trouve que c'est vraiment une bonne chose. Mais en même temps, c'est très difficile de mettre une barrière entre salariés et parents. Papa et maman, ils sont quand même 24 heures sur 24 avec moi. Ils ne pointent pas, ils sont là. Quand je faisais les contrats pour papa et maman, je rigolais. Ça veut rien dire. Officiellement ils ont un contrat mais c'est rare de le respecter. Papa, il est censé travailler le matin et maman la nuit. »

Amshul Nilidjam

Ces expériences globalement sereines ne sont pas partagées par tous les particuliers employeurs. Certaines personnes ont émis le souhait très clair de ne pas être accompagnées par leur famille :

« PE : De toute façon, dans ma famille, je ne veux pas que qui que ce soit s'occupe de moi. C'est clair.

Question : Par principe ?

PE : Ah oui ! Je trouve ça horrible. [...] Moi je ne supporterai pas. Ma mère je l'adore, par exemple, j'aime bien qu'elle vienne me rendre visite et je lui fais à manger (sourire). »

Magali Legendre

Les autres enquêtés qui ont mentionné un recrutement par ou dans leur réseau familial, ont fait état d'expériences douloureuses, car sources de malentendus ou d'ingérence dans la vie privée du particulier employeur. La présence d'un membre de la famille élargie peut, en effet, être perçue comme une forme de contrôle à distance opéré par les autres membres.

« Je ne prendrai pas quelqu'un qui m'est conseillé par la famille. [...] C'est quelqu'un qui a été envoyé par quelqu'un de la famille mais qui s'est servi de ça pour espionner. Enfin il y a des jalousies familiales, il a été instrumentalisé. Bon bref. Je l'ai mis dehors, ça m'a coûté cher mais c'était le prix de la liberté. Quoi qu'il en soit j'ai dû payer. »

Jean-Philippe Desforges

Parfois, le choix *via* la famille peut paraître presque imposé, le particulier employeur ne se sent pas le courage de refuser une opportunité d'emploi, de peur d'être mal perçu par sa famille. Annabelle Nogent se promet de ne plus jamais recommencer :

« Jamais. Jamais. La seule fois où je l'ai fait c'est là où j'ai eu les pires ennuis. [...] " Celle-là elle est super " et puis en fait, il s'est avéré que c'était la pire des pires. Donc j'ai arrêté. Je ne me fie qu'à moi-même. Et puis, en plus, on n'ose pas dire parce que sinon après elle va le redire. [...] C'était il y a longtemps. Ça fait très longtemps que je ne le fais plus. C'était des gens qui m'ont laissée en plan du jour au lendemain, des gens pas du tout fiables. Les personnes qui me les avaient recommandées, en fait, elles voulaient les caser, c'est tout. C'était la nièce, la cousine. Non, jamais, jamais. »

Annabelle Nogent

## *Recrutement par compétence*

Le recrutement par compétence paraît diamétralement opposé au recrutement par *feeling*, instinct ou par réseau. Les trois modes de recrutement précédemment identifiés se fondent sur une appréciation plus ou moins objective et rationnelle des compétences du candidat et peuvent paraître à certains égards moins « professionnels » que le recrutement par compétence. Dans ce type de recrutement, les compétences s'entendent au sens large de qualités, d'aptitudes personnelles et de compétences acquises. Au-delà des dimensions affinitaires du recrutement, qui peuvent être déterminantes comme nous l'avons vu dans le cas du recrutement par *feeling*, la condition physique du salarié joue un grand rôle dans la mesure où sa mission peut parfois être physique : un bon état de santé générale.

« [...] Ils sont importants, ils sont très serrés mes critères. Il faut que la personne soit en bonne condition physique parce que je suis quelqu'un de lourd. J'ai des aides techniques, mais seulement à mon domicile, comme je bouge beaucoup, je vais beaucoup à l'hôtel, il me faut quelqu'un de solide pour pouvoir me porter, me déplacer d'un endroit à l'autre, aller aux toilettes, faire des choses comme ça. Il faut quelqu'un de jeune [...]. »

Annabelle Nogent

## *Recrutement dans l'urgence*

Dans le cas des recrutements dans l'urgence, la satisfaction des besoins vitaux prime largement sur les considérations homogamiques ou l'instinct. Il faut effectuer des remplacements en urgence et dans ce cas les salariés deviennent des variables d'ajustement. D'ailleurs, en Ile-de-France, on observe des méthodes de recrutement bien moins pensées en amont. Les particuliers employeurs rencontrés ont plus souvent que dans le département de l'Hérault été mis en situation de recruter dans l'urgence et sans standardisation préalable des procédures. Ce recrutement « au fil de l'eau » signifie que les particuliers employeurs composent et improvisent avec les candidatures qui se présentent, ce qui est particulièrement aléatoire et chronophage.



« J'avais fait des demandes à Pôle Emploi : le gros souci avec eux c'est qu'il y a la quantité mais ce n'est pas qualitatif. Ils nous envoient beaucoup, beaucoup de gens, mais il n'y en a aucun qui est ... Quand on était à Ris j'avais fait le recrutement par Pôle Emploi : on avait quasiment trois fois par semaine une personne qui se présentait. [...] ils cherchaient du boulot. Mais bon, moi je ne peux pas accepter tout le monde non plus. On a vu tout le monde. On a même vu un jardinier. Ça n'a rien à voir (sourire). Tous les jours on commence à être fatigué aussi parce qu'à force de recruter et de ne pas avoir de réponse, ça fatigue aussi. »

Amshul Nilidjam

Ces cinq façons de recruter sont à envisager de manière dynamique. En effet, les particuliers employeurs en situation de handicap peuvent passer de l'une à l'autre selon leurs besoins à un moment donné de leur accompagnement ou même composer des formes de recrutements hybrides en combinant deux types de recrutement (à la fois par *feeling* et par compétence par exemple), comme c'est le cas dans la situation de Jean Milteau, salarié de Danièle Térissé.

« Moi j'ai rencontré Danièle par une amie commune. Danièle avec cette amie est venue une fois chez moi. On a eu un premier contact, une première façon de se connaître qui était hors perspective d'emploi, c'était uniquement pour faire connaissance. Et c'est dans cette connaissance-là qu'il y a une connexion qui s'est faite. On travaille par affinité avec Danièle, je pense que si on est avec Danièle c'est parce qu'elle a trouvé chez nous des affinités qui correspondent à ses besoins et à des aspects de son caractère qu'elle peut développer avec chacun. »

Jean Milteau, salarié de Danièle Térissé

### 1.3 RECRUTER UN HOMME OU UNE FEMME ?

Le travail domestique est associé à des compétences prétendument féminines : en un sens être femme suffirait en soi pour savoir tenir un intérieur. Les recherches sur le travail de *care*<sup>54</sup> ont tenté de déconstruire cette approche en montrant que le *care* est toujours « sous-évalué dans le registre du faire et sur évalué dans le registre de l'être »<sup>55</sup>. Les caractéristiques ainsi attribuées au genre opéreraient, au moment du recrutement, comme des critères prépondérants : les femmes auraient des aptitudes « naturelles » pour des activités dites intérieures telles que le ménage et la cuisine. Elles auraient également des compétences esthétiques mises au service de la décoration intérieure ou de la garde-robe des particuliers employeurs. Tandis que les hommes seraient efficaces pour les travaux de force et d'endurance.<sup>56</sup>

« J'avais tout le temps un homme le weekend. Pour les transferts, pour aller en weekend. Je trouve que c'est quand même plus simple d'avoir un homme pour le côté costaud. »

Angélique Martin

Il est entendu que les métiers du *care* sont traditionnellement occupés par des femmes. Toutefois on peut faire l'hypothèse que, compte tenu de la spécificité des besoins des particuliers employeurs en situation de handicap, besoins qui couvrent toutes les dimensions d'une existence au domicile, ces métiers du *care* pourraient connaître une masculinisation plus forte. En effet, les raisons de ce nouveau type de recrutement pourraient être corrélées aux valeurs attribuées à la masculinité. Aux hommes seraient donc dévolues les tâches extérieures ou publiques, techniques et physiques : ce qui confirme la partition genrée des espaces et des outils analysée par plusieurs auteurs<sup>57</sup> et soulignée par plusieurs particuliers employeurs rencontrés.

---

<sup>54</sup> Terme anglais pour désigner la sollicitude.

<sup>55</sup> Pascale Molinier, « Le *care* à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets », in Patricia Paperman, Sandra Laugier, *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, Paris, EHESS, 2006, p. 304.

<sup>56</sup> Pierre Bourdieu, *Le sens pratique*, Paris, Éditions de minuit, 1980 et Pierre Bourdieu, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

<sup>57</sup> Isabelle Puech, « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambre », *Sociologie du travail*, 2004, n°46, p. 150-167.

« Je préfère les femmes, parce que bon, il y a beaucoup de ménage, extérieurement pour les plantes, les arbres, il y a [mon frère]. Pour l'instant les femmes sont plus utiles, [mon frère] il est dehors, il s'occupe de tailler les haies, il s'occupe du jardin, on voit dehors ensemble ce qui va et ce qui ne va pas. Les filles, elles lui disent, qu'il faut nettoyer les trucs de la VMC, donc il le fait, après on a eu une petite fuite du cumulus. [...] Voilà, lui, c'est le bricolage à la maison. Après il y a les [filles] qui font le reste de la maison pour les tâches ménagères. »

Philippe Müller

La division sexuée des missions s'observe très nettement et les compétences sont naturalisées, sauf lorsqu'un ou une salariée joue le rôle, affiché ou non, de chef d'équipe ou de pilier d'équipe. Dans ces cas-là, c'est moins l'appartenance à un genre qui prime que la fonction occupée par le salarié référent et la confiance que le particulier employeur place en lui ou elle. Ce salarié référent est alors amené à être polyvalent :

« [Son frère] s'occupe du jardinage, de l'extérieur ; moi, je m'occupe des courses, et des repas principalement, c'est moi qui fais la couture, c'est moi qui fais les confitures. Je ne m'occupe plus de repassage parce que je fais tout le reste, c'est ma collègue qui fait. Je m'occupe des papiers. Je ne vais pas dire c'est moi qui tient la maison mais un peu quand même. Quand il faut ranger les papiers, payer des factures et tout ça. »

Christine Marchand, salariée de Philippe Müller

Pour d'autres enquêtés rencontrés, le choix d'un homme ou d'une femme ne se fait pas en fonction de compétences supposées. C'est plutôt la pudeur qui guide le choix. Le corps du particulier employeur en situation de handicap est fréquemment exposé à la vue du professionnel ou de l'aidant familial et manipulé par ces derniers. Il faut alors accepter d'être vu dénudé par une personne de l'autre sexe :

« Je refuse les hommes pour une question d'intimité que vous comprendrez sûrement très bien. »

Annabelle Nogent

Cette forme de vulnérabilité qu'expérimente le particulier employeur réclame des compétences de discrétion, d'humilité et de non-jugement de la part du salarié. C'est pourquoi, le comportement du candidat au moment du recrutement sera un indicateur de compatibilité bien plus significatif que le fait d'être homme ou femme.

Par ailleurs, compte tenu de la promiscuité des relations, recruter un homme ou une femme peut avoir des incidences sur sa vie de couple :

« Avoir un homme dans l'équipe. Il se trouve que là j'ai un copain, il n'a pas trop envie. »

Angélique Martin

Toutefois, pour d'autres particuliers employeurs, le genre n'a aucune importance, il est une caractéristique parmi d'autres, comme l'origine ethnique, la culture, l'âge, la catégorie sociale. En tout cas, même s'il peut à terme avoir une importance dans la gestion des relations quotidiennes, il peut ne pas représenter au début un critère de recrutement déterminant.

#### **1.4 RECRUTER UNE « MONIQUE » OU UNE « BRIGITTE » ?**

La question de la projection de son image dans la relation avec son salarié est revenue à de nombreuses reprises au cours des entretiens. Le recrutement affinitaire n'est pas uniquement l'expression de la volonté d'être avec des gens « intéressants ». Lorsque le corps est immobilisé, avoir autour de soi des personnes que l'on apprécie permet de projeter une image valorisée de soi. Etre avec des jeunes pour se sentir jeune est une préoccupation des particuliers employeurs qui ne souhaitent pas être accompagnés par une « Monique » ou une « Brigitte ». Ces propos d'un particulier employeur signifient qu'il y a, de fait, dans l'accompagnement, des éléments de l'identité du salarié qui vont imprimer la relation avec le particulier employeur. Les prénoms choisis laissent supposer une appartenance sociale et générationnelle dans laquelle le particulier employeur ne se retrouve pas. L'image produite en retour par la fréquentation de ces personnes ne le valorise pas car, contrairement aux formes de recrutement par feeling, il n'a rien à partager avec elles. Annabelle Nogent, âgée de 50 ans au moment de l'entretien, dit exactement la même chose à propos de l'importance de l'âge de ses salariés.

« S'ils ont plus de 25 ans, ce n'est pas la peine (rires), j'exagère, plus de 30 ans ce n'est pas la peine.[...] Il faut quand même une certaine condition physique. Et en plus des gens plus âgés n'ont pas les mêmes centres d'intérêt. Et les gens plus âgés, moi je n'ai pas envie de les former, ils sont déjà formés. Donc je n'ai pas envie, je n'ai pas envie de les amener vers quelque chose de plus. Moi, j'aime bien les personnes jeunes, en plus j'ai l'impression que ça me permet de rester jeune, et en plus j'ai l'impression vraiment de leur apporter quelque chose. Même si je pense pouvoir apporter quelque chose à tout le monde. Mais par exemple quelqu'un qui viendrait chez moi pour avoir ces points trimestriels, je n'en veux pas, pour jouer au scrabble c'est pas intéressant. »

Annabelle Nogent

Ainsi, pour le particulier employeur, chaque élément peut devenir signifiant : posture, type de questions posées. Une question sur le salaire est souvent malvenue car elle supposerait une attitude vénale de la part du candidat. La corpulence, les odeurs corporelles, les marques de dynamisme peuvent devenir autant de critères de recrutement. Finalement, plus qu'un « candidat avec telle formation ou tel diplôme », c'est une personne et une personnalité tout entières que le particulier employeur juge. Ces formes de discriminations à l'embauche sont souvent tout à fait assumées par les particuliers employeurs qui insistent sur la proximité des rapports entretenus avec les salariés, cette intimité forcée qui impose, quand le choix est possible, de prendre en compte ses goûts et ses dégoûts.

## 2.

### LA FORMATION

### À L'ACCOMPAGNEMENT

Pour de nombreux particuliers employeurs rencontrés, la question du diplôme ou de la formation initiale est apparue secondaire. Hors cas très spécifiques qui réclament une attention et une formation médicale particulières, nombreux sont les particuliers employeurs en situation de handicap rencontrés qui préfèrent recruter des personnes sans formation initiale car pour nombre d'entre eux :

« Le diplôme ne fait rien [...]. Le plus important, c'est la personnalité. Quelqu'un qui est instable, même s'il est bardé de diplômes, ça va mal se passer, ça ne va pas bien fonctionner. »

Jean-Philippe Desforges

Pour les particuliers employeurs qui cultivent une participation sociale, culturelle et militante importante, on observe que leurs attentes de formation initiale chez les salariés ne sont pas celles qui vont sanctionner des compétences d'accompagnement :

« Vous m'excuserez mais c'est au ras des pâquerettes, pour moi, le diplôme. Pour moi, le catalogue il vaut zéro, la bulle, parce qu'on est sur un niveau V : BEP sanitaire et social, BEP services à la personne. Moi, ils ont tous des BAC+2. Je suis sur des recrutements de gens qui viennent de moniteur éducateur. [...] Moi, j'ai fait des études. Si j'ai quelqu'un derrière qui n'est pas capable d'aligner trois mots et qui fait une lettre et qu'il faut corriger la lettre...c'est dans mes besoins et mes compétences. Tout le monde n'a peut-être pas besoin de ces compétences là. Après, même en terme de réflexion, si tu veux anticiper, si tu veux pouvoir déléguer des choses dans ta vie...[...] Je peux déléguer parce que moi j'ai autre chose à faire de ma vie en attendant. Après, ce n'est pas forcément des diplômes, ça peut être de la bonne intelligence mais c'est vrai que, par contre, le diplôme actuel, il ne correspond pas. »

Stéphanie Brize

La « bonne intelligence » ou le « bon sens », s'ils ne sont jamais clairement définis, apparaissent dans les entretiens en regard des autres compétences acquises par les formations, et les dépassent en valeur.

« Et ça se perd, ça, le bon sens, des choses simples, évidentes, moi qui me paraissent simples et évidentes. [...] Mais ça, une fille qui est vraiment bête, elle va essayer d'avoir le diplôme, elle va peut-être l'avoir, je ne sais pas comment, mais si elle est vraiment bête, il y a des choses, elle n'y arrivera jamais. Et vous, si vous avez le cerveau qui turbine à 100 à l'heure, vous n'allez pas le supporter longtemps. »

Angélique Martin

La bonne volonté apparaît à bien des égards plus importante que la formation. Cette bonne volonté prend la forme d'une « docilité » entendue dans son sens étymologique de « capacité à se laisser instruire ». La souplesse d'esprit, la capacité à se laisser instruire et à évoluer sont des gages de réussite de l'accompagnement.

« Des dispositions, des prédispositions ou alors des compétences plus générales avec une certaine souplesse aussi. J'aime bien faire les omelettes, par exemple, à la pomme de terre. Bon, il faut la faire comme je la veux. Donc il faut que la personne accepte d'être un transmetteur neutre sans que pour autant sa personnalité soit ...je ne vais pas la traiter de manière inhumaine. Vous voyez ? ça c'est la difficulté de la relation. [...] « transmetteur neutre » mais intelligent. Je parle d'omelette. Ce qui est insupportable pour moi, ce que je ne supporte pas, enfin c'est ma nature, c'est que quelqu'un vienne et me dise " voilà comment il faut faire pour vous. " »

Jean-Philippe Desforges

D'ailleurs, la détention d'un diplôme d'auxiliaire de vie opère souvent comme un signal négatif, celui d'une pratique rigide de l'accompagnement, campée sur la légitimité qu'octroient ces acquis. Etre formé devient donc presque « suspect » :

« Question : Pas de formation au départ ?

PE : Non. Enfin, avec l'équipe si. Il est venu deux matins voir comment ça se passait, apprendre les gestes etc., etc.

Question : En observation. Mais du coup, lui, il a une formation initiale ?

PE : Sa formation n'est pas du tout dans le domaine. Mais, il a fait des séjours-vacances, comme je te disais, avec des handicaps lourds.

Question : Mais pas de " papier ", pas de diplôme ?

PE : Non, non. Mais ça je m'en fous. Même au contraire, pour moi c'est suspect quelqu'un qui est diplômé. »

Magali Legendre

Magali Legendre poursuit en faisant part de son expérience de recrutement d'une salariée diplômée :

« J'ai eu une seule personne diplômée dans mon équipe. Je la connaissais du foyer d'hébergement où j'étais avant, que j'avais embauchée en emploi direct, dès mon arrivée ici [...]. On n'était pas copine, on ne s'était jamais vu en dehors du travail, mais on avait franchement sympathisé. [...] Donc c'est quelqu'un de super mais qui est complètement formatée par son école d'auxiliaire de vie. »

Magali Legendre

« Ça veut dire qu'il faut que je déforme pour reformer.[...] c'est mal fait. En France les formations sont très mal faites [...] parce que le handicap n'est pas pris en compte. En général, en France, on mélange personnes âgées et personnes handicapées, et ce n'est pas du tout la même prise en charge. »

Annabelle Nogent

Pour autant, l'expérience acquise auprès de ses proches dépendants (conjoint, parents, enfants, etc.) ou d'autres particuliers employeurs ne suffit pas forcément à faire de bons professionnels.



« De toute façon même une personne avec toutes les formations qu'elle voudra, même si elle a travaillé déjà chez quelqu'un de tétraplégique, une autre personne tétraplégique ne lui demandera pas du tout les mêmes choses, parce qu'elle est différente, peut-être au niveau cuisine, au niveau ménage. Une fille peut vouloir demander à être pomponnée, coiffée ou pas du tout, un mec peut être moins. Donc, on va pas demander la même chose. »

Angélique Martin

En un sens, ce qui semble le plus important est la capacité relationnelle du salarié et la compatibilité des humeurs, condition de tout apprentissage et de toute bonne relation.

« Il n'y a pas de règles, vous savez. Vous travaillez avec de l'humain, vous ne pouvez pas mettre de règles. C'est pour ça que c'est difficile quand on essaie de tout mettre dans des cloisons, faire des formations avec des trucs - machins. Alors que le problème le plus important c'est l'humain, c'est les relations entre les deux personnes. Une fille, elle va peut-être bien aimer travailler chez moi et une autre elle n'aimera pas du tout parce qu'elle n'aimera pas l'extérieur, elle n'aimera pas travailler dehors, elle ne me supportera pas, alors qu'elle va aimer travailler chez un papy, faire autre chose. »

Angélique Martin

Les recrutements qui initialement n'ont pas mis l'accent sur ces éléments peuvent donner lieu, en cours de contrat, à des compléments de formation, à la demande de l'employeur ou du salarié. Pour ce dernier, l'apport de connaissances prodigué par la formation peut s'avérer utile comme les actes de secourisme voire absolument vital, comme dans le cas d'une trachéotomie par exemple. Mais quitte à se former tout au long de la vie, autant que ce soit cohérent avec le métier pratiqué et utile au particulier employeur :

« Elles en parlent. Je souhaite aussi des fois. Elles veulent faire un truc de secourisme. En plus, moi qui tombe régulièrement parce que je marche un peu, et comme en plus je fais de la sarbacane, ça peut aussi servir. Donc là elles souhaitent le faire mais moi aussi, je suis ouvert. [...] Oui, mais moi je dis qu'il faut que ce soit aussi une formation cohérente avec le métier qu'elles font, que ce ne soit pas pour partir ailleurs. »

Éric Canton

Pour certains particuliers employeurs rencontrés la question de la formation continue n'est pas du tout un enjeu prioritaire. Conscients de la particularité de leur situation, ils se chargent de former eux-mêmes leurs salariés, gage d'une formation « non déformée » et « non déformante » comme ont pu le signifier en d'autres termes des particuliers employeurs.

« Question : Et ça vous arrive de les former vous-mêmes finalement ? Quand elles ont aucun diplôme, du coup c'est vous qui leur expliquez tout ?

PE : Oui, c'est clair. Ça c'est clair. [...] La personne qui va être recrutée là, elle va venir un matin, une heure ou une heure et demi, voir comment ça se passe la toilette, parce que ça, c'est pas tellement technique mais il vaut mieux que les personnes le voient plutôt que l'expliquer parce qu'il y a un transfert à faire dans la baignoire qui n'est pas compliqué ... à expliquer, je l'ai déjà fait mais c'est vrai que depuis quelques temps, je fais la formation et c'est mieux de faire la formation et que la personne voie que de lui expliquer. »

Éric Canton

La question de l'accompagnement adapté traverse toutes les expériences des particuliers employeurs rencontrés. Selon José Puig, co-auteur de l'ouvrage *Handicap et accompagnement*, ce dernier revêt trois dimensions : il a tout d'abord une fonction affective de partage et de réassurance ; puis une fonction de médiation sociale destinée à faciliter la communication avec l'entourage et pour finir l'accompagnement a une fonction d'assistance technique et de mise à disposition d'outils. D'où l'importance, pour l'auteur, de « donner les moyens aux personnes handicapées d'apprendre à être accompagnées et à accompagner elles-mêmes leurs accompagnants. »<sup>58</sup>

Il revient fréquemment dans les discours que les particuliers employeurs recherchent une compréhension fine de leur situation et donc une réponse adaptée à leurs besoins spécifiques. Lorsqu'ils formulent clairement la volonté de former eux-mêmes et pour eux-mêmes leurs salariés, l'accompagnement est pensé sur le mode de la co-construction et du dialogue :

---

<sup>58</sup> Henri-Jacques Sticker, José Puig, Olivier Huet, *Handicap et accompagnement. Nouvelles attentes, nouvelles pratiques*, Paris, Dunod, 2009, p.120.

« Je fonctionne de manière organique. [...] C'est les outils qui créent le besoin. J'ai l'impression que souvent je colore ma vie aussi par la palette de mes auxiliaires de vie. [...] Donc, du coup, je vois toujours ce qui est possible avec quelqu'un. »

Magali Legendre

# 3.

## LA JUSTE DISTANCE

Faut-il rappeler que les relations des particuliers employeurs et de leurs salariés sont d'un genre singulier ? Recruté directement par le particulier employeur pour s'occuper de lui, chez lui, le salarié peut être amené à entretenir des liens d'un type spécifique avec son employeur.

### 3.1 UNE RELATION AMICALE ?

L'attitude du salarié, qu'il le fasse sciemment ou non, peut exclure le particulier employeur. Le manque de discrétion, ou l'envie d'être partie prenante de ce qui se passe au domicile est une potentielle source de violence symbolique pour le particulier employeur. Magali Legendre nous a fait part du comportement d'un de ses salariés :

« Il prenait un peu trop part aux discussions. Par exemple, j'avais invité un copain ce soir-là, qui est sportif en plus, et il a vachement parlé avec lui, ce que je n'ai pas trouvé très correct. Du coup, moi je n'ai pas trop vu mon pote. Ça faisait une discussion à trois, ce qui n'est pas du tout la même forme qu'une discussion à deux. Alors que moi, j'avais préparé le repas au sens de j'avais préparé avec lui : " On fait ça comme ça, comme ça, comme ça." Et bien lui s'arrogeait le truc en faisant un peu le serveur au sens de " je vous propose ça " " est-ce que tu veux de ça ?" Et ça faisait un peu lui qui invitait. Ce n'est pas forcément ces mots-là mais c'est la manière, la posture qu'il avait. On est allé à la médiathèque le lendemain matin. Je lui dis " Écoute, je dois aller voir un copain à moi qui est en train de mourir à l'hôpital d'un cancer." Je l'accompagnais, j'allais le voir tous les jours. Et vu qu'il n'arrivait plus trop à lire, il était trop fatigué, je voulais lui prendre des bandes dessinées, des trucs un peu héroïque fantaisie, ça pourrait lui plaire. Et lui avait l'air d'être fan de BD, je lui dis : "Tiens, tu n'aurais pas des trucs à me conseiller, à tout hasard." Sauf que là, il s'est mis, lui, à chercher des BD. Et je lui dis "Montre-moi la BD

que tu as sortie, là. Je veux voir.” Et il me racontait. “ Non, je ne veux pas que tu me racontes, je veux regarder.” Du coup, c’était très fatigant.

Question : Il passait au-dessus de toi à chaque fois.

PE : Oui, il y avait un truc un peu... Il me volait mes capacités. »

Magali Legendre

Ceci s’observe également dans le cadre de rapports triangulaires où se trouvent parfois inscrites les personnes en situation de handicap. De par leur position, elles sont plus susceptibles d’être éludées dans les conversations.

« Moi je n’aime pas le chiffre trois parce qu’en général ça fait le dialogue en triangle : les deux personnes valides parlent entre elles et elles demandent (ton plus fort et à la cantonade) : « est-ce qu’elle voudrait faire ci ? » « Elle », elle est là, « elle ». (sourire). Elles ne me parlent pas à moi directement, donc je n’aime pas ça. En général, j’aime bien être en duo, puisque forcément la personne qui est en face c’est moi, donc elle n’est pas tentée d’aller voir ailleurs pour poser des questions. »

Annabelle Nogent

Pour certains particuliers employeurs, la bonne distance impose des règles de forme et il est attendu qu’employeur et salarié « tiennent » leur place. Le maintien de bonnes relations impose de s’accorder sur la teneur de ces dernières.

« [ Une relation de qualité avec son salarié, c’est ] quand chacun reste à sa place. Avec les salariés, je ne suis pas familier, je les vouvoie toujours, ce n’est pas une bande de copains, j’en connais d’autres qui ne fonctionnent pas de la même manière. Vous avez peut-être dû les rencontrer. Donc déjà, il y a déjà une certaine distance parce que la proximité, la familiarité, le mépris, c’est une pente descendante, c’est-à-dire que l’un engendre l’autre. Donc, j’essaie d’instaurer des relations correctes. »

Jean-Philippe Desforges

*A contrario* pour Stéphanie Brize, le tutoiement est le fondement d'une relation équilibrée :

« Moi ce qui prime c'est la relation humaine. C'est-à-dire que la personne peut être hyper performante si quand vous avez quelqu'un dans votre quotidien, vos bras et vos jambes, et que vous êtes obligée de vous vouvoyer... il y a des gens qui le font, c'est des choix. Moi je ne vouvoierais pas mes bras et mes jambes à côté parce que c'est un peu ça ce qu'ils sont, l'air de rien. Ils sont tes bras et tes jambes, donc si tu n'es pas à l'aise ou que tu sens pas qu'il y a une complicité qui s'installe assez rapidement : c'est que ça ne marchera pas. Le binôme ne marchera pas. Mais ça, c'est mon ressenti. C'est le ressenti que j'ai aujourd'hui et dont j'ai besoin pour fonctionner dans ma vie. »

Stéphanie Brize

Entre ces deux positions, une attitude de bienveillance réciproque permet de maintenir des relations cordiales justement parce qu'elles sont dénuées d'affects :

« Je pense que justement la question de l'auxiliaire de vie, c'est la question de : on a aucun jugement, aucun lien affectif à la base. Je veux dire, j'ai une espèce de distance même affective volontaire avec mes auxiliaires. J'essaie de garder une certaine distance tout en ayant beaucoup d'attention, mais c'est plutôt de la bienveillance, si tu veux. Pour moi, la bienveillance, c'est un truc important, de part et d'autre. Mais voilà : auxiliaire de vie. »

Magali Legendre

Magali Legendre rappelle ici les principes de la bonne distance à respecter entre salariés et employeur : le salarié n'est ni un ami, ni un membre de la famille et encore moins un conjoint.

## **3.2** UNE RELATION DE COUPLE ?

Pourtant, l'homogamie sociale et culturelle, les relations amicales également, peuvent être parfois la cause d'un recrutement et peuvent induire des formes de proximité ambivalentes. Les soins prodigués au corps du particulier employeur, à son domicile, avec

des amplitudes horaires très larges, peuvent inviter à transgresser parfois les limites d'une stricte relation salariale.

« Comme je dis souvent : [...] assistant de vie et particulier employeur c'est comme un couple. Si dans le couple, on n'a pas de communication ou de feeling, ça ne passe pas. Et là c'est pareil, à part qu'il n'y a pas de sexualité. Mais vu le nombre d'heures qu'on passe ensemble : le matin elle m'aide à me laver, à me lever, à me coucher, à manger, à me déplacer (soupir), c'est lourd quand vous ne discutez pas avec quelqu'un. S'il n'y a pas un moment d'humour, de relationnel ou de feeling, elle, elle va s'ennuyer et moi aussi. Et forcément, du moment où il n'y a pas de communication et si on s'ennuie, surtout moi qui ai un fort caractère, je sais ce que je veux, on va aller contre le mur. On va finir par se disputer, par s'engueuler. Et il faut essayer de ne pas en arriver là. Parce que si on en arrive là, pour moi, ce n'est plus la peine de travailler ensemble. »

Éric Canton

L'intimité induite par la nature des activités et les durées de travail parfois longues ou sur plusieurs jours peuvent faire tomber les masques pendant l'accompagnement, révélant la nature des acteurs. Annabelle Nogent rappelle que sa plus grande crainte vis-à-vis de ses salariés est de se retrouver en présence d'un dissimulateur, d'un « Docteur Jekyll pendant la période d'essai et Mister Hyde après, qu'il change du tout au tout et qu'il devienne insupportable et que je sois obligée de faire une rupture conventionnelle. »

### **3.3 LES VERTUS DE L'AUTO-GESTION**

Le rappel de l'asymétrie des rapports entre particuliers employeurs et salariés ne semble pas être une forme de régulation des relations parmi les personnes rencontrées. Ces dernières optent plutôt pour des relations moins hiérarchiques et favorisent des formes d'auto-gestion tout en veillant à ce que le particulier employeur ne soit pas évincé de son rôle nodal.

« Alors, moi, depuis, ça fait à peu près un an et demi, j'ai mis en place des réunions d'équipe, comme ça on se voit tous, tous les trois ou bientôt tous les quatre. Déjà, je trouve ça plus sympathique que de faire le chef d'orchestre au milieu, dire " c'est toi... ". Voilà, donc j'ai mis ça et je trouve ça bien parce que, moi comme je leur dis, "que vous vous changiez de jour, de weekend, ça m'est égal. Mais moi ce que je souhaite, c'est être déjà le premier informé, déjà. De deux, que ça pose pas trop de problème d'organisation et même dans l'équipe", parce que souvent "changer" c'est bien, mais quand on change, moi je vois bien à l'hôpital, quand vous changez de jour au lieu d'en faire deux ou trois, vous en faites cinq. »

Éric Canton

D'autres acceptent de ne pas avoir de rôle nodal et de laisser une régulation spontanée s'opérer parmi les salariés.

« J'essaie au maximum possible de créer de l'auto-gestion, au sens que les règles soient pensées ensemble, que par exemple pour les vacances ils se débrouillent sans moi le plus possible, à discuter les uns avec les autres, à ne pas passer par moi puisqu'ils veulent souvent des récup', donc plutôt qu'ils soient dans un dialogue entre eux que passant par moi. Par exemple, sur les tâches, je sais que toute mon équipe à l'heure actuelle, ils sont vachement bienveillants les uns envers les autres. Donc quand il y a trois quatre casseroles à nettoyer, la personne ne fait pas la gueule en arrivant : " c'est normal ". »

Magali Legendre

### **3.4 UN RAPPORT INSTRUMENTAL À L'AIDE**

L'aide humaine est octroyée pour compenser le handicap du particulier employeur. Le salarié devient par sa présence et ses gestes, le complément ou plutôt la cause motrice du corps du particulier employeur. Ce dernier peut conférer aux relations qu'il entretient avec ses salariés, une forme de rationalité instrumentale<sup>59</sup> comme l'affirme Philippe Müller en mettant sur le même plan : mains et chèque.

---

<sup>59</sup> Max Weber, *Economie et société*, Paris, Plon, collection Agora, 1971.



« C'est un échange de bons procédés, tu me prêtes tes mains et moi je te donne un chèque. Voilà, ça se résume à ça. »

Philippe Müller

Toutefois, ceux qui privilégient la dimension humaine du rapport refusent cette rationalité instrumentale :

« Ce n'est pas que des outils pour moi. »

Danièle Térissé

Cette forme de relation risquerait de déshumaniser les rapports entre salariés et particuliers employeurs en situation de handicap :

« Pour moi, je ne pourrais pas travailler comme ça ou vivre comme ça.[...] Je suis trop dans le cœur. [...] Je dois être employeur des fois et ça ce n'est pas évident mais c'est intéressant. [...] J'ai appris beaucoup. »

Danièle Térissé

Ce que confirme un des salariés de Danièle Térissé :

« On n'est pas que des mains et des pieds. Les auxiliaires de vie ne sont pas que des exécutants. »

Jean Milteau, salarié de Danièle Térissé

Reléguer ses salariés au rang d'outils revient à se priver de la dimension humaine et relationnelle que peut procurer une relation d'emploi directe au domicile de l'employeur et se priver de cette satisfaction :

« Je ne concevais pas la relation avec un minimum d'investissement personnel de la part des salariés. [...] Quand j'ai une relation harmonieuse avec quelqu'un qui m'aide, là j'ai réussi mon travail de particulier employeur.[...] [ quand ] je sens que ce que je fais l'intéresse, qu'on arrive à rigoler des situations. Je ne recherche pas seulement des outils pour remplacer mes bras et mes jambes.

Je cherche aussi des gens qui s'investissent et qui m'accompagnent dans ma vie et qui sont aussi peut-être contents d'être avec moi, de m'aider. Le petit plus de l'humanité. »

Annabelle Nogent

### **3.5 DES PRÉCARITÉS CROISÉES : EMPLOYEURS ET SALARIÉS, UN DESTIN COMMUN**

Malgré la nature particulière de l'emploi à domicile et les formes de recrutement que s'autorisent les particuliers employeurs, on observe parfois que la relation salariale peut réactiver chez certains des formes de domination sociale. Lorsque l'équilibre entre employeur et salarié a été rompu, l'idée de savoir qui est en position de force dans la relation émerge : l'employeur en situation de handicap ou le salarié valide mais subordonné au particulier employeur ?

« Et comme je dis souvent : " Ce n'est pas parce que je suis dépendant que je dois être totalement dépendant de vous et que vous croyez.... et ça, je l'ai bien dit et je le redis chaque fois....Ne vous mettez pas en tête que vous aurez le dessus sur moi à cause de ça. " Vous comprenez ce que je veux dire ? »

Éric Canton

Pour autant, dans le cadre de l'emploi direct, les salariés et les employeurs doivent-ils nécessairement entretenir des rapports « structurellement asymétriques »<sup>60</sup> ? Rien n'est moins sûr. En effet, la compensation du handicap appelle une forme encore plus accrue de co-dépendance de l'employeur vers le salarié. Le lien de subordination qui caractérise le travail salarié trouve une forme d'euphémisation avec cette co-dépendance entre particulier employeur et salarié. Plutôt que de penser des rapports hiérarchisés, certains particuliers employeurs font le choix d'assumer voire de revendiquer cette communauté de destins entre salariés et employeurs. Les précarités apparaissent comme étant croisées. Les propos de Magali Legendre sont très éclairants :

---

<sup>60</sup> Didier Demazière, « Des réponses langagières à l'exclusion. Les interactions entre chômeurs de longue durée et agents de l'ANPE », *Mots*, mars 1996, n°46, p.6-29, p. 7.

PE : Ce que je veux, c'est à la fois être dans la légalité le plus possible mais aussi dans l'arrangement pour permettre d'avantager, le plus possible, le plus que je pourrais, mes auxiliaires de vie. Autant que j'ai de possibilités. Mais ça, ce n'est pas dans la culture du travail en général. On est quand même dans la lutte des classes. Et moi, je tiens à préciser toujours que je ne suis pas une patronne. Je veux dire, je suis une patronne en terme de responsabilités mais je ne suis pas une patronne en terme de cette fameuse lutte des classes qui fait que le salarié devrait être exploité par un patron qui profite de lui. Je refuse ça. Je suis une prolétaire comme eux, j'ai même moins de revenus qu'eux. J'estime qu'on est solidaires. Potentiellement en tout cas, on a plus d'avantages à être solidaires comme dans une solidarité de classe qu'à être en opposition comme dans un rapport patron-employé. Je ne me reconnais pas du tout dans le patron de SANOFI. Ce n'est pas mon collègue, tu vois ?

Question : Mais du coup ça te met quand même dans une situation ambiguë parce que tu as le statut et de l'employeur et de l'usager puisque tu bénéficies de l'aide. [...] Et en même temps, socialement tu es dans la même position qu'eux.

PE : C'est pour ça que pour moi, le point central c'est cette appartenance au même milieu. Et à partir de là, ça se diffracte en deux choses : une co-dépendance générée par le rapport salarial d'un côté et générée par le besoin d'aide de l'autre. La synthèse elle se retrouve dans la solidarité de classe.

Question : D'accord. Pour toi c'est ce qui va aplanir les différences, ce qui va aplanir la pseudo-hiérarchie qui pourrait y avoir entre vous ?

PE : C'est l'étalon avec lequel je vais évaluer une situation, le plus possible.

Question : Ça, finalement, c'est un critère de recrutement ?

PE : Oui parce que je le dis à l'embauche. Je dis " Attention, et entre vous et de vous à moi, c'est plutôt une attitude collaborative que j'ai besoin qu'on ait mais je ne m'exclus pas du truc. Ce n'est pas " vous plus collaboratifs que

moi ou en principe” c’est une conscience de la situation de l’autre. Moi je prends conscience de vos besoins, de la même manière que vous des miens etc. Tout ça, dans le cadre du travail, dans le sens où je n’ai pas envie de vous surexploiter.” Des fois, on peut travailler un peu le soir, un peu plus tard, mais plus parce que relationnellement à ce moment-là on est bien, ou il y a une discussion en cours, ou on a commencé un film et la personne veut finir de le voir. »

Magali Legendre

Ainsi, cette « juste distance » prend-elle trois formes : une distance ajustée à la situation, réglée au cas par cas, une distance qui rend l’accompagnement efficient et une proximité à laquelle a droit chaque personne en situation de handicap.<sup>61</sup> Nous voyons donc que les particuliers employeurs mettent en œuvre leur autonomie sous trois formes : le recrutement de leurs salariés, leur formation, et la gestion de la bonne distance. Mais la mise en œuvre de ces trois éléments comporte des coûts.

---

<sup>61</sup> Henri-Jacques Sticker, José Puig, Olivier Huet, *Handicap et accompagnement. Nouvelles attentes, nouvelles pratiques*, Paris, Dunod, 2009.

## 4.

# LES COÛTS DE L'EMPLOI DIRECT : LES IMPENSÉS DE LA COMPENSATION

Même lorsque le choix est librement consenti, devenir particulier employeur peut représenter des coûts qu'il convient d'analyser<sup>62</sup>. En effet, les particuliers employeurs n'ont pas toujours une pleine connaissance de leurs droits et devoirs spécifiques. Leur statut d'employeur au sein de leur propre domicile pour compenser leur handicap engendre des confusions : à quels textes se référer ? Faut-il respecter le droit du travail ou la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ?

A plusieurs reprises les particuliers employeurs ont souligné l'inadaptation du droit du travail et de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur à leurs réalités quotidiennes. Les difficultés que génère cette inadaptation sont loin d'être anecdotiques. Comme dans la situation de Jean-Philippe Desforges, elle peut conduire à ne pas déclarer à la médecine du travail certaines embauches :

« Je ne déclare pas toujours, je n'ai pas toujours déclaré certains salariés à la médecine du travail, notamment des étudiants. Pourquoi ? Parce que comme c'est du travail de nuit, je risquerais de passer en médecine du travail avec un taux supplémentaire. Tout ça parce qu'ils sont dans la logique du travail de nuit à la chaîne. Mais ce n'est pas ça, la nuit les gens dorment ici. [...] Il faudrait un droit du particulier employeur dépendant qui soit approprié. On n'en est pas là. Donc évidemment on prend des risques. »

Jean-Philippe Desforges

Pour les particuliers employeurs lourdement dépendants, les temps de travail paraissent inadaptés à la réalité de la compensation de leur handicap. En effet, selon leurs expériences, des amplitudes quotidiennes de 8 heures ne peuvent permettre un réel accompagnement de la personne lourdement handicapée dans tous les actes de sa vie quotidienne et éventuellement dans ses déplacements professionnels ou de loisirs.

---

<sup>62</sup> La situation de handicap représente elle-même un coût qu'il faut distinguer de celui de l'emploi direct.

« Il faudrait que le temps de travail puisse être un peu rallongé. De toute façon, de fait mes salariés ne travaillent pas 8 heures par jour. Ce n'est pas possible. [...] En temps normal, c'est 8-9-10, mais après elles récupèrent. Mais 8 heures par jour ce n'est pas possible, ce n'est pas faisable. [...] »

Annabelle Nogent

Parmi les devoirs de l'employeur figure l'obligation de fournir des contrats de travail, des fiches de paie et de veiller à ce que les plannings et les congés soient organisés sans léser les salariés. Si ces éléments paraissent évidents dans un milieu de travail salarié ordinaire, au domicile, ces tâches se compliquent si elles ne sont pas dûment accompagnées. Toutefois, au prix d'une familiarisation avec les outils, d'un apprentissage progressif et éventuellement d'un accompagnement, des compétences peuvent s'acquérir. Le coût d'entrée dans ses apprentissages et le temps nécessaire à cette mission sont perçus comme des contreparties aux avantages que procure l'emploi direct :

« PE : Déjà, je le fais avec le CESU. Et puis, vous savez les fiches de paie, ce n'est pas compliqué, il suffit de rentrer des chiffres et des numéros par exemple comme je le fais pour le CESU actuellement mais là vous le rentrez dans la grille qui fait les fiches de paie. Il suffit que régulièrement vous le fassiez vérifier par un comptable vu les changements de cotisations. Voilà, après, il vous le remet aux normes et c'est bon. Surtout que ça ne change pas tous les jours, ça change tous les trois mois, tous les six mois.

Question : Oui mais quand même il faut s'adapter.

PE : Oui mais comme je dis souvent " On ne peut pas avoir le beurre, l'argent du beurre et la crémière ". Dans toutes les situations, il y a toujours quelque chose qui ne va pas. Et quand on a compris ça, on a tout compris. »

Éric Canton

## 4.1 LES COÛTS PSYCHOLOGIQUES

Les relations salariales au domicile de l'employeur ne sont pas des configurations de travail ordinaires. Le partage du même temps, des mêmes espaces et « l'objet » même du travail réclament des formes d'arrangements et de flexibilités. Souvent, lorsque les rapports sont dénués de conflits sous-jacents, ces arrangements s'opèrent sans accroc, en « bonne intelligence ».

« De la même manière, il y en a un qui vous dit " il faut que j'aille chercher ma fille " ou " j'ai rendez-vous avec les profs." Bon, on s'arrange [...] Par exemple, mon salarié qui me dit : " je ne peux pas venir cet après-midi " Bon, c'est l'autre qui remplace et qui fait la journée. Après, un autre fera la journée entière. Moi ça ne me gêne pas et je fais en sorte que tout le monde soit content. »

Jean-Philippe Desforges

Ces arrangements pragmatiques s'apparentent à une souplesse de bon aloi faite pour favoriser le dialogue entre particuliers employeurs et salariés et induire, le moment venu, des contre-dons en faveur du particulier employeur.

« J'avais une salariée qui est en congé maternité et une qui est partie parce que son copain a trouvé du travail ailleurs et donc elle est partie. Elles ont travaillé ensemble un an et quelques, et on avait de bons rapports et elles savaient qu'elles pouvaient me demander ce qu'elles voulaient : si je pouvais leur donner je leur donnais, mais elles savaient que quand je les appelais c'est que j'avais besoin. Ce n'était pas pour leur dire bonjour. Et à partir de là, elles ont compris ça, ça s'est bien passé. Quand elles me demandaient quelque chose, c'était soit de changer de jour, soit d'avoir des jours de repos. C'était ça. Elles savaient que quand elles me le demandaient j'allais tout faire pour leur donner, [...] pour les arranger, pour leur donner. Mais que si je ne pouvais pas leur donner, c'est que je ne pouvais pas. Mais elles savaient que je faisais tout pour trouver une solution. »

Éric Canton

Mais les relations peuvent se compliquer lorsque le particulier employeur ne souhaite pas jouer ce rôle de chef d'orchestre, ne veut pas endosser le rôle du « patron ».

« Comme je dis ils veulent des changements du matin, de l'après midi, ils s'arrangent entre eux, ça va, c'est bon, ok. Moi, je dis rien, voilà, après il y a les vacances, tu vas remplacer tel jour, tu vas remplacer tel jour, on note les vacances. Après si ça ne marche pas comme ça, c'est moi qui intervins. Et là, bien entendu, c'est ce dont j'ai horreur, c'est intervenir en tant que patron. Déjà ça me dérange et donc déjà je ne vais pas être agréable. Parce que c'est remettre les personnes à leur bonne place, ça, ça ne me plaît pas. Le premier mois on en parle, et après on n'en discute plus. »

Philippe Müller

Dans les situations précédentes, il apparaît que le particulier employeur garde la maîtrise de ces arrangements, qu'il les rejette ou qu'il s'en réjouisse. Mais dans des situations plus conflictuelles où le particulier employeur ne se sent pas en position de force, les arrangements revêtent un tout autre aspect. Ils deviennent une sorte de monnaie d'échange en contrepartie de laquelle le particulier employeur achète sa tranquillité d'esprit. Ces arrangements dictés par la volonté de « faire plaisir » sont donc motivés par la peur et notamment la peur du vol :

« C'est plutôt parce que la personne me le demande et que moi j'ai peur de me retrouver avec des vols, si je ne fais pas plaisir. [...] Moi, le problème, c'est qu'il y a une fois où par exemple, je l'ai fait parce que j'ai eu peur. J'ai eu peur qu'en disant "non" [...] Ça se termine mal ou qu'il y ait des vols. »

Angélique Martin

De manière générale, la peur de la malveillance des salariés est souvent présente dans l'esprit des particuliers employeurs :

« La malveillance. C'est facile : on va faire les courses, ils ont la carte, ils ont le code. Mais je n'ai jamais eu ça. Le plus dangereux, c'est la bêtise. [...] La bêtise serait de dire : " tiens, il me dit de tirer 200 euros, j'en retire 200, j'en garde 100. " C'est de la bêtise parce que ça ne marchera pas. [...] La bêtise, c'est toujours difficile à vivre. Les gens font, des fois, n'importe quoi. Et quand



ils font des erreurs, en général quand ils s'occupent de moi, c'est sur moi que ça retombe. »

Jean-Philippe Desforges

Le refus du contre-don peut également représenter un coût conséquent pour des particuliers employeurs qui sont en proie à des dilemmes moraux, tiraillés entre la volonté de faire plaisir et le respect de principes moraux ou juridiques.

« Je me suis retrouvée une fois où une fille me l'avait demandé, et pourtant elle était très très bien et j'ai refusé. [...] Elle m'a demandé une rupture conventionnelle et je lui ai dit que je n'étais pas d'accord parce que c'était elle qui décidait d'arrêter ou de faire moins d'heures ou de faire un autre métier. C'était son choix, il n'y avait pas eu de souci, donc je n'avais pas de raisons de faire payer l'État. »

Angélique Martin

Par ailleurs, la confusion des sentiments générée par une fréquentation en vase clos, régulière et assidue du même cercle de connaissances peut également représenter un coût psychologique. C'est le cas lorsqu'au domicile du particulier employeur des liens forts se nouent entre les salariés et l'employeur et son conjoint ou entre les salariés entre eux.

« Par exemple quand il y a des moments où il y a l'affectif, le relationnel en tout cas, que ce soit avec moi ou les auxiliaires les uns par rapport aux autres, peu importe, ça fout le bordel parce que ça fait des blocages sur la manière dont les gens pourraient s'arranger entre eux : s'ils sont libres, pas libres ou malades ou empêchés, j'en sais rien. Ça crée des crispations, des tensions ou des petites remarques sur le fait que bidule il n'a pas fait ça, ou machine elle n'a pas fait ça. Des trucs à la con, un peu affreux, comme ça. Ce genre de trucs, ça peut toujours arriver dans un milieu clos. L'ennui crée le malheur.[...] Je ne dis pas que c'est l'ennui absolument mais c'est à un moment où il y a une espèce de confusion dans les postures. Du coup, moi dans ces moments-là, je dois dire, c'est mon devoir : "Attention, le boulot c'est ça." Rappeler. Juste pour redescendre d'un cran au niveau émotionnel. »

Magali Legendre

### **L'histoire d'Angélique Martin : des silences motivés par la peur et la lassitude**

Documentaliste d'une quarantaine d'année, Angélique Martin est tétraplégique. Sans enfant et ne cohabitant pas avec son concubin, elle vit donc seule à son domicile. Un accident survenu en 1996 la laisse sans l'usage de ses bras et jambes. A cette date, comme nombre de personnes en situation de handicap, elle est obligée de composer son aide avec des moyens de compensation financiers, techniques et humains très réduits. Depuis la loi de 2005, elle a fait appel tour à tour à des services prestataires, mandataires et eu recours à l'emploi direct. Au moment de l'enquête, Angélique Martin a fait le choix de recourir exclusivement à l'emploi direct en raison du *turn over* très soutenu des salariées du prestataire et de leur niveau qu'elle jugeait « catastrophique. Le genre de fille qui passe sa journée avec le téléphone portable. [...] même pas capable de vous faire un café sans casser la cafetière. De quoi péter les plombs ». L'augmentation des tarifs de l'association a été l'estocade finale qui a convaincu Angélique de passer à l'emploi direct « il [...] fallait une nouvelle solution ». La relation sans intermédiaire, qui est le propre de l'emploi direct, a grandement changé la nature de ses rapports avec ses salariées. Elle pressent que ce sont « des filles responsables qui essaient de faire au mieux, qui se sentent vraiment impliquées [...] ».

Toutefois, cela n'a pas toujours été le cas. Angélique ne masque pas la détresse psychologique dans laquelle son état la met. Très régulièrement dans l'entretien, elle mobilise le réseau lexical de la peur, de l'angoisse, de la faiblesse physique et mentale. Une histoire en particulier l'a plongée dans un désarroi profond. A la rentrée de septembre, Angélique doit recomposer son équipe et fait la connaissance de Solange. Les premiers contacts lui semblent très bons et Angélique est soulagée de savoir que Solange est disponible les weekends. Le seul bémol : Solange souhaite partir à l'étranger en décembre avec son conjoint et demande à Angélique si elle peut lui faire un CDD afin de percevoir les allocations chômage à la fin de son contrat. Le principe ne convient pas à Angélique qui finit tout de même par l'embaucher :

« Moi j'avais aussi la semaine à gérer, il me fallait des personnes pour tout le temps. Si j'avais eu le choix, je n'aurais pas pris cette personne. Mais comme elle m'a déjà fait un weekend, qu'en plus j'avais personne, j'ai fini par la garder. [...] J'ai fini par lui faire son CDD pour être tranquille. »

L'usage de l'expression « j'ai fini par » à plusieurs reprises dans l'entretien, révèle que les choix d'Angélique sont pris par défaut, de guerre lasse. Mais les problèmes ne tardent pas. Une nuit, alors que la salariée est de garde, Angélique a un problème :

« J'ai hurlé pendant des heures, elle ne m'a jamais entendue alors que la porte était censée être ouverte en plus. Et en plus de ça, j'avais réussi à allumer la télé à fond, à la mettre à fond en pleine nuit. Elle n'a même pas bougé de son lit. J'ai crû que j'allais mourir. Ça a été horrible cette nuit-là. [...] J'ai réussi finalement avec [nom d'un appareil] à faire un numéro de téléphone au hasard. J'ai réussi à appeler mes parents qui étaient à Belfort. Ma mère au début, elle m'a raccroché au nez parce qu'elle ne m'entendait pas. La deuxième fois, j'ai réussi à faire ça, elle finit par décrocher, j'ai hurlé " Pompiers ! Pompiers ! Pompiers !". Elle a fini par appeler les pompiers de Belfort qui ont appelé les pompiers de Montpellier qui ont fini par débarquer chez moi. Et c'est quand les pompiers sont arrivés que d'un coup, elle a fait " Ah ! ". Elle se réveille : " Qu'est-ce qui se passe ? " ».

Cette faute professionnelle aurait pu justifier à elle seule un licenciement. Mais l'arrangement initial a dissuadé Angélique d'intenter une procédure contre sa salariée de crainte que cette dérogation ne se retourne contre elle, se sentant en faute elle s'est abstenue de poursuivre Solange. « J'ai rien fait parce que j'étais épuisée. Je n'avais pas envie de rentrer dans des conflits parce que j'avais un peu peur de cette histoire de CDD. »

La lassitude a eu raison d'Angélique :

« En fait, j'avais moyen de faire un licenciement déjà avec cette faute qu'elle avait fait, les pompiers et tout ça, mais en fait j'étais tellement fatiguée, c'était la fin de l'année, que d'imaginer toutes les paperasses, les trucs et tout, je n'ai pas pu. C'était trop fort, c'était trop dur pour moi. Donc, en fait, si vous voulez, par manque d'énergie, je me suis retrouvée avec 3 000 euros alors que j'aurais pu la licencier à cause de cette histoire, facilement, avec les pompiers et tout. »

Et en effet, malgré cet arrangement initial et malgré la faute commise, la salariée a attaqué Angélique aux Prud'hommes pour avoir été licenciée une semaine avant la fin de son CDD.

« En fait, je ne la sentais plus. J'avais plus du tout envie qu'elle reprenne. J'avais eu hyper peur, je ne voulais plus la voir cette fille après le weekend où ça c'était mal passé, les pompiers et tout...Et puis surtout, sa manière d'avoir réagi après. C'est surtout ça qui a été vraiment nul. Donc du coup, je ne voulais vraiment plus la voir et je commençais à ne plus trop la sentir. Donc, je ne voulais pas la réembaucher en CDD déjà, c'était sûr parce que je savais qu'elle pouvait se retourner contre moi. Mais je m'étais dit que je pouvais d'un coup la basculer en CDI peut-être et comme ça, après, j'aurais pu la licencier. »

La peur est omniprésente dans la vie d'Angélique, sa situation de handicap la met en position de vulnérabilité constante vis-à-vis de ses salariés.

« Je ne suis pas du tout en position de force. Moi, il m'est arrivé de demander à des amis, ou moi d'être en panique complète, d'avoir des infections urinaires chroniques parce que j'avais peur avec les auxiliaires de vie : peur de vol, peur qu'à la fin ça se passe mal et qu'elles me piquent les clefs de mon appartement avec mon sac à mains. Voilà, j'avais peur. Vous n'êtes pas du tout en position de force. Même la catastrophe quand ils savent que vous êtes toute seule, ils ont vos clefs, ils ont accès à votre sac à mains, à tout. Qu'est-ce que vous voulez faire ? Moi je n'ai pas ma famille ici. »

La crainte n'est pas irrationnelle, elle a pris progressivement place dans le quotidien d'Angélique à la suite d'expériences malheureuses, que ce soit en pratiquant l'emploi direct ou avec les services prestataires. La médiation du service prestataire pourrait faire croire que ces problèmes relationnels ou de confiance sont amoindris. Or, ce n'est pas toujours le cas, parfois les mêmes types de problèmes subsistent :

« [...] Avec leur côté assurance, on peut dire que c'est un peu plus facile à gérer. Mais bon, il se trouve que je n'ai encore pas réglé un problème avec une auxiliaire de vie que j'ai eue avec cette assos aussi. Mon autre problème perso, c'est une fille qui a eu des retraits de points avec mon permis de conduire puisqu'elle conduit ma voiture. [...] il ne me reste plus que quatre

points. Mystère. Où sont passés tous les points ? Donc, il y a eu plusieurs auxiliaires de vie de l'assos, c'était pendant l'assos, qui ont perdu des points avec mon permis et il y en a une d'entre elles qui n'a pas payé son amende. [...] Donc c'est moi qui l'ai payée. Cette fille, on lui a demandé plusieurs fois et l'assos comme elle n'en a pas tenu compte au moment où elle l'a payée, c'est à moi de gérer le problème. Sauf que j'ai toujours pas géré. Ça a fini par monter, monter, monter l'amende, etc. etc. Moi, je n'ai jamais payé parce que j'ai considéré que ce n'était pas à moi de la payer. [...] Je sais qu'ils ont fini par débiter énormément, directement prélevé sur mon salaire. Et en plus, je n'ai que quatre points. Donc, oui, on n'est pas en position de force. »

Angélique Martin ressent fortement la vulnérabilité sociale et psychologique dans laquelle la met sa situation de personne en incapacité motrice majeure.

## 4.2 LES COÛTS PHYSIQUES

L'accompagnement du handicap moteur, le travail au domicile des personnes en situation de handicap et ses grandes amplitudes horaires, la grande adaptabilité attendue des professionnels sont le quotidien des salariés des particuliers employeurs en incapacité motrice majeure. Dans ces contextes d'emplois, de nombreux paramètres peuvent influencer sur l'organisation du travail et induire, pour les salariés comme pour les employeurs, des coûts physiques. L'employeur qui fait le choix de former, d'organiser seul l'aide humaine et de composer avec tous les aléas de son propre accompagnement, s'épuise rapidement. Les changements de planning, par exemple, en bouleversant les organisations peuvent également engendrer de la fatigue physique pour les salariés. Eric Canton donne l'exemple des arrangements entre collègues qui, s'ils sont de bon augure pour qualifier le climat ambiant, n'en restent pas moins des facteurs de déséquilibre :

« “ Quand vous changez, c'est pas tout de dire “oui”, mais il faut penser que si vous changez, vous allez faire cinq ou six jours, et ça, l'avoir en tête. ”[...] Mais comme je leur ai dit : “ Ça, je ne veux pas l'entendre. Quand tu changes tu sais que tu prends 3 jours, tu sais que tu vas faire 6 jours. Mais que tu sois fatiguée, je ne veux pas l'entendre.” »

Éric Canton

### 4.3 LES COÛTS FINANCIERS

La troisième et dernière conséquence relevée dans les propos des enquêtés est celle des coûts financiers. En effet, l'accompagnement du handicap moteur et *a fortiori* lorsqu'il est pratiqué en emploi direct génère des coûts directs et différés non pris en charge par la solidarité nationale.

La prestation de compensation du handicap a grandement changé la vie des personnes en incapacité motrice majeure en leur permettant d'organiser leur accompagnement comme elles le souhaitent : en faisant appel à un aidant familial, à un service prestataire, mandataire ou en pratiquant l'emploi direct. Mais, les tarifs de l'aide humaine diffèrent en fonction de l'intervenant. Au 1<sup>er</sup> janvier 2015<sup>63</sup>, les aidants familiaux sont dédommagés à hauteur de 3,67 euros ou de 5,51 euros par heure si pour s'occuper de la personne en situation de handicap, l'aidant a dû renoncer totalement ou partiellement à une activité professionnelle rémunérée. Lorsqu'elle finance de l'emploi direct, la PCH s'élève à 12,49 euros de l'heure. En cas d'utilisation d'un service mandataire, la PCH s'élève à 13,74 euros de l'heure<sup>64</sup>. Le tarif des services prestataires s'élève à 17,77 euros de l'heure mais il diffère selon que le service est autorisé, auquel cas le tarif sera fixé par le Président du Conseil Général<sup>65</sup> ou selon qu'il est agréé au sens de l'article L. 7231-1 du code du travail. Dans ce dernier cas, le tarif est alors prévu par la convention entre le Président du Conseil Général et le service. De tels écarts de prix appellent une justification. Il semblerait que ce soit le coût du travail qui justifie ces différences : un service mandataire et un service prestataire n'ont pas les mêmes dépenses. Mais pour ce qui est de l'emploi direct, le particulier employeur se charge lui-même de toutes les obligations d'employeur et souvent, comme le montrent les résultats de l'étude qualitative, c'est justement pour ces raisons qu'il choisit l'emploi direct : maîtriser le processus de recrutement, de licenciement et les relations avec ses salariés. Mais on voit bien ici que ce travail n'est pas rémunéré. A plusieurs reprises, des particuliers employeurs en situation de handicap nous ont fait part de leur mécontentement à ce sujet :

<sup>63</sup> Source : CNSA - Document d'information actualisé au 1<sup>er</sup> janvier 2015 – Tarifs et montants applicables aux différents éléments de la prestation de compensation (PCH).

<sup>64</sup> La PCH est versée directement au particulier employeur. Lorsque ce dernier fait appel à un service mandataire, la PCH s'élève au tarif rémunérant l'emploi direct majoré d'environ 10%.

<sup>65</sup> En application de l'article L.314-1 du Code de l'Action sociale et des familles.

« C'est un des gros soucis de l'emploi direct que je trouve absolument, personnellement scandaleux : c'est que par exemple à la MDPH le coût de revient d'une heure d'aide humaine va être de quasiment 20 euros alors que pour nous ça va être 11 euros et la différence, c'est l'assoc qui se la met dans la poche pour aucune plus-value par rapport à la qualité de l'aide humaine, voire même c'est plutôt en dessous, et nous en contrepartie, on pourrait payer mieux nos auxiliaires de vie donc en trouver de "meilleure qualité", entre guillemets et puis en même temps rémunérer un petit peu le temps passé à chercher des auxiliaires de vie. Sans compter qu'il y a des frais indirects tout le temps et que ça pourrait permettre de mettre une cagnotte pour gérer les impondérables et puis les soucis éventuels quand il y a des soucis avec des auxiliaires de vie et qu'il y a des problèmes de prud'hommes. Il faut les payer aussi. Donc ça c'est un gros souci du particulier employeur. »

Angélique Martin

« Ça demande un temps certain et je ne suis pas rémunérée pour ça. »

Annabelle Martin

La variation de rémunération des heures d'aide humaine est souvent présentée comme une forme de pénalisation des particuliers employeurs. De la même manière que pour les aidants familiaux, la faiblesse du taux horaire semble confirmer la thèse d'une familialisation de l'aide humaine qui ne dit pas son nom. Le taux horaire serait faible car la famille aurait vocation à s'occuper des siens gratuitement. De la même manière, le particulier employeur n'ayant pas, de fait, les mêmes frais de fonctionnement qu'une structure, l'octroi d'un taux horaire supérieur ne se justifierait pas. Ainsi le travail de l'employeur, similaire à celui des structures puisqu'il se charge de toutes les démarches, reste invisible car non rémunéré.

Les heures supplémentaires représentent également un problème qui doit être réglé en bonne intelligence d'équipe, à défaut d'avoir les moyens de les rémunérer.

« Heureusement que les heures supplémentaires peuvent être récupérées parce qu'on ne pourrait pas les payer. La maison du handicap nous donne des heures normales mais pas les heures supplémentaires. [...] parce que la maison

du handicap nous donne un taux horaire et elle ne va pas au-dessus. Si on dépasse c'est pour notre poche. Comme on n'a pas les sous, on ne peut pas. »

Annabelle Nogent

Tous les particuliers employeurs rencontrés ont fait part de leur incompréhension à propos de la médecine du travail.

« On est obligé d'adhérer à un organisme selon son territoire. Ici c'est La Métra et vous payez une adhésion : c'est soit un forfait au nombre des salariés soit en fonction de la masse salariale. Mais dans notre situation, c'est le forfait qui s'applique parce qu'il y a toujours un minimum. Bref, le forfait qui est selon chaque salarié. Ça revient à peu près à 100 euros par an d'adhésion. [...] et il y a aussi les visites bisannuelles qui ne sont pas prises en charge non plus, de 33 euros. »

Jean-Philippe Desforges

Pour des particuliers employeurs en incapacité motrice majeure qui emploient en moyenne quatre salariés simultanément et qui sont, pour la plupart, bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé, les dépenses liées à la médecine du travail représentent un coût conséquent qui reste à leur charge. Par ailleurs, plus compliquées que les restes à charge de la médecine du travail, les indemnités dues en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle de contrat, préoccupent fortement les particuliers employeurs. La solidarité nationale n'a pas pensé cette prise en charge et en laisse le soin aux particuliers employeurs.

« Je n'ai pas pu rassembler autant que je lui devais, je lui devais 1 500 balles, si je l'avais licenciée normalement, les 1 500 balles je ne les ai pas, moi, les 1 500 balles. J'ai 950 euros par mois, j'ai déjà 300 euros de découvert par mois. Je ne peux pas. Je n'ai pas les moyens de payer ni la médecine du travail, ni le double jour du 1<sup>er</sup> mai. »

Magali Legendre

Magali Legendre, en une phrase, rassemble tous les impensés de la solidarité nationale qu'elle met en regard de sa situation de bénéficiaire de prestations sociales et de son



impossibilité à remplir totalement sa fonction d'employeur. Autre impensé, celui des frais qu'engendre le décès du particulier employeur. Jean-Philippe Desforges, juriste de formation, nous explique qu'au décès du particulier employeur, les salariés ont le droit de percevoir des indemnités de préavis et de licenciement, mais ces dernières ne sont pas prises en charge par la PCH :

« Si vous avez des salariés de plus de 10 ans, le coût revient à, à peu près, 5 000 euros. Si vous en avez 4, regardez. C'est les héritiers qui ont ça à leur charge. [...] La PCH ne prévoit pas ça. »

Jean-Philippe Desforges

Le dernier coût financier non pensé par la solidarité nationale, et qui parfois représente également un coût psychologique, est celui des litiges aux Prud'hommes. Plusieurs particuliers employeurs nous ont fait part des contentieux qu'ils ont eus avec leurs salariés. Souvent, ces litiges ont abouti à une procédure du fait du salarié. Ne connaissant pas le fond du dossier, nous nous fondons uniquement sur les propos recueillis auprès des particuliers employeurs sans chercher à imputer la responsabilité du litige à l'un ou l'autre des protagonistes. Tout d'abord, il est à noter que lors d'une procédure aux Prud'hommes, le particulier employeur en situation de handicap comparait en tant qu'employeur. C'est donc cette dimension de sa personnalité qui prime, bien avant d'être une personne en situation de handicap ou un particulier.

« [...] Pour les Prud'hommes, on n'est pas considéré comme des particuliers employeurs handicapés, on est des employeurs. »

Annabelle Nogent

L'oubli de ce paramètre par la juridiction prend au dépourvu les particuliers employeurs en situation de handicap non aguerris qui ne prennent pas forcément d'avocat pour l'audience et n'ont pas la méthode adaptée pour pouvoir se préparer.

« Question : Et vous, comment vous avez organisé votre défense ?

PE : Au début, tout seul. Je pensais que ça allait bien se passer. J'y suis allé la fleur au fusil. Donc je n'ai pas pris d'avocat devant les Prud'hommes. »

Jean-Philippe Desforges

Parce qu'il comparait d'abord en tant qu'employeur, le particulier employeur est souvent condamné à verser des indemnités à son ancien salarié. Ce coût représente souvent pour les particuliers employeurs le prix de la paix, le tribut dont il faut s'acquitter pour retrouver un équilibre perdu soit en raison d'un phagocytage, d'une négligence ou d'une malveillance de la part du salarié.

« De toute manière ce n'est pas ça le problème, moi, j'ai toujours de l'argent de côté, ce que je cherche c'est avoir la paix chez moi. Si je paye 6 000 euros pour avoir la paix chez moi ce n'est pas un problème. »

Philippe Müller

En un sens, les coûts psychologiques mentionnés plus haut peuvent cesser par l'acquiescement de ce tribut.

« Après, j'ai fait appel. Ça m'a quand même réduit de 5 000 euros les indemnités. [...] Le temps que ça a duré, j'avais réussi à mettre de l'argent de côté et puis j'ai raclé mon livret d'épargne populaire. Bon, je ne regrette pas parce que je vais beaucoup mieux. »

Jean-Philippe Desforges

Devenir particulier employeur s'apparente à une véritable carrière au sens professionnel du terme dans la mesure où le particulier employeur, au fur et à mesure de son parcours, acquiert de nouvelles compétences, gagne en légitimité et franchit des étapes qui lui confirment son statut de « patron ». Par ailleurs, sa carrière s'entend également dans le sens de la sociologie interactionniste à savoir comme « cycle des modifications qui interviennent dans la personnalité du fait de cette carrière et aux modifications du système de représentation par lesquelles l'individu prend conscience de lui-même et appréhende les autres »<sup>66</sup>. Et en effet, sans réelle formation au « métier de patron », le particulier employeur en arrive à « apprendre sur le tas » au moyen d'improvisations et d'approximations qui, si elles sont les moyens de l'apprentissage empirique, peuvent néanmoins lui coûter cher financièrement et symboliquement mais être simultanément et paradoxalement le moyen de son émancipation.

---

<sup>66</sup> Erving Goffman, *Asiles, études sur la condition sociale des malades mentaux*, Éditions de Minuit, collection Le sens commun, 1994, p. 179-180.

## **CONCLUSION GÉNÉRALE :**

### **LES ENJEUX DE L'EMPLOI DIRECT**

Tout au long de notre étude, notre propos a été de comprendre les incidences pratiques et subjectives des politiques de compensation du handicap sur les particuliers employeurs en incapacité motrice majeure. Nous avons vu que le transfert de compétences aux collectivités territoriales a des incidences très concrètes sur la mise en œuvre des politiques sociales. L'inégale répartition des opportunités constitue en soi, toutes proportions gardées, ce que la loi nomme une « perte de chances », à savoir l'impossibilité de pouvoir bénéficier d'une opportunité à laquelle on aurait pu prétendre en d'autres circonstances. De plus, à certains endroits du territoire national, des figures charismatiques peuvent émerger. Ces dernières sont les ferments d'un militantisme toujours renouvelé qui œuvre pour l'acquisition et le maintien de ces droits sociaux. Toutefois, si pour les personnes handicapées le principe de l'entière couverture de leurs besoins d'aides humaines et la possibilité de choisir leurs modalités d'organisation à domicile sont des avancées, elles ne sont pour autant pas exemptes de conséquences pour les individus. En effet, les incidences psychologiques, physiques et financières impriment les expériences vécues et façonnent des profils de particuliers employeurs différenciés selon les territoires qui, empiriquement, apprennent de leurs expériences heureuses ou décevantes. Ces responsabilités morales, sociales et juridiques qu'assument les particuliers employeurs font émerger une question : malgré tous les risques que comporte le « métier de patron » pourquoi les personnes font-elles le choix de l'emploi direct ?

#### **LA PRÉSERVATION DU DOMICILE**

L'espace du domicile cristallise de nombreux enjeux pour le particulier employeur. Pour tous, le domicile est le lieu de la vie privée, le lieu de l'intimité. Mais pour le particulier employeur, il faut ajouter à cette caractéristique celle de l'autonomie : le domicile est bien souvent l'un des rares lieux parfaitement adaptés au handicap du particulier employeur, le lieu qui lui permet de vivre de manière optimale. L'attachement à la préservation de cet espace est donc très marqué pour les particuliers employeurs.

Le handicap moteur lourd, que nous avons défini dans notre étude comme étant celui qui nécessite au minimum 12 heures d'accompagnement quotidien, réclame une présence

attentive au domicile de la personne accompagnée. Mais entre la présence efficace et bienveillante du salarié qui donne le sentiment d'être entouré et la présence inopportune qui donne une « impression d'invasion », la frontière est souvent ténue. Malgré les frontières qui peuvent être dressées autour de la vie privée du particulier employeur, le partage du même espace peut donc avoir des incidences sur les possibilités de préservation d'une intimité.

Même lorsque le particulier employeur refuse d'entretenir avec ses salariés une stricte relation hiérarchique et refuse de rappeler le lien de subordination qui lie l'employé à l'employeur, la question de savoir « à qui appartient l'espace ? » revient régulièrement. Même si « [s]es salariés c'est comme une famille » pour Tarek Zaoui, le lieu de vie du particulier employeur reste l'espace de travail des assistantes de vie. Cette différence de nature des espaces induit une différence d'usage et de représentations de ce même lieu et l'on observe que les difficultés apparaissent avec les confusions que font les acteurs. En théorie, le lieu du travail ne doit pas avoir d'incidence sur la qualité des missions : le fait de travailler au domicile d'autres personnes ne doit pas induire que l'on s'y comporte comme chez soi. Pourtant, même si le lieu appartient au particulier employeur, de par son handicap il lui est difficile de jouir pleinement de l'espace car parfois, il ne peut « même pas avoir accès à [ses] affaires » dans son propre domicile, comme le rappelle Angélique Martin.

Pour pouvoir effectuer sa mission l'assistante de vie a besoin d'avoir accès à l'espace de vie du particulier employeur. De fait, la présence des assistantes de vie couvre une grande partie de la journée, voire 24 heures sur 24 dans certains cas, qui se répartissent en heures de travail effectif et en heures de présence, la nuit notamment. Se pose alors la question des limites pour préserver son espace sachant que la présence des assistantes de vie 24 heures sur 24 est liée à la dépendance des particuliers employeurs. Le premier élément fondamental, au-delà du respect mutuel, est la possibilité de disposer chacun d'un espace distinct pour préserver son intimité.

## LA MAITRISE DE SON TEMPS

La maîtrise de son temps est l'autre dimension fondamentale du sentiment de liberté et d'autonomie. Comme l'exprime Eric Canton, l'emploi direct c'est « faire ce que je veux au moment où je le décide ». Pour autant, il faut avoir les moyens d'une orchestration libre. En effet, disposer de son temps est une marque d'indépendance mais simultanément l'improvisation, réalisée sans moyen de faire face aux aléas, est une mise en danger. De plus, en situation de handicap, le particulier employeur ne connaît pas de répit : il porte sur lui son handicap, il vit avec, et son besoin d'accompagnement peut aller jusqu'à 24 voire 36 heures par jour lorsque ses besoins réclament la présence simultanée de plusieurs salariés.

## DISPOSER DE SON CORPS

La personne en incapacité motrice majeure, tant qu'elle est en mesure de signifier son consentement, dispose de sa capacité juridique et reste donc pleinement actrice de ses rapports sociaux. Sa situation de handicap requiert souvent la présence continue d'un médiateur et ce faisant, le corps du particulier employeur devient l'objet des soins et des attentions de ses salariés. Ces derniers l'accompagnent donc pour compenser son handicap et lui permettre de compléter ses actes. Pouvoir choisir ses salariés, c'est choisir la cause efficiente, la cause motrice de ses mouvements, c'est donc avoir une part de maîtrise sur le choix de la personne qui va manipuler son corps et une part de maîtrise sur la personne à laquelle on confie son rapport au monde. C'est donc une médiation choisie.

Le choix d'un accompagnement au domicile est également pris en raison des nombreuses restrictions qui accompagnent la vie en institution. En plus de ne pas avoir un plein usage de son espace privé, ni de pouvoir disposer de son temps, puisque la vie en institution induit des temps collectifs, la personne en situation de handicap se retrouve souvent dans l'obligation de justifier ses fréquentations amicales ou amoureuses. Ne pas pouvoir disposer de son corps prend ici le sens de ne pas pouvoir cultiver de relations amoureuses et sexuelles au sein de l'institution. Les portes qui ne se verrouillent pas de l'intérieur autorisent les entrées intempestives du personnel. « Pris en faute », les pensionnaires sont tenus de présenter des excuses et de justifier leurs actes auprès de la Direction. La raison de la désapprobation semble n'être que morale.

Le sentiment de captivité qui émaille les discours se retrouve à plusieurs niveaux dans l'expérience vécue des particuliers employeurs en incapacité motrice majeure. Mis en position de consommer « obligatoirement » un service d'aide humaine pour pouvoir compenser leur handicap, ils peuvent en atténuer le caractère contraint en choisissant le type et la teneur des relations entretenues avec les salariés. Pratiquer l'emploi direct n'est donc pas anodin. Que cette pratique revête un sens économique, social voire politique, elle est l'objectivation d'une forme de rationalité stratégique.

## UNE RATIONALITÉ STRATÉGIQUE MISE À L'ÉPREUVE

Les particuliers employeurs sont des acteurs rationnels qui calculent les coûts et les bénéfices de leurs actions. « La notion de stratégie appliquée au champ social suggère que l'individu dispose d'une certaine liberté de choix, dans les limites des règles du jeu. Elle exprime comment les comportements individuels sont le résultat d'une interaction de facteurs sociaux et individuels. Elle permet de lire les différentes manières dont les acteurs « font avec » les déterminants sociaux, en fonction de quels paramètres sociaux, familiaux ou psychologiques. »<sup>67</sup> Etre rationnel signifie aboutir à une situation optimale selon le point de vue de l'acteur à savoir, *a priori* pouvoir minimiser les pertes et maximiser les gains. C'est pourquoi les rapports asymétriques qui rappellent trop les différences de statut entre employeurs et salariés paraissent souvent contre-productifs. Par ailleurs, le sentiment de son utilité sociale devient pour le particulier employeur un moyen de résister au stigmatisme et de restaurer l'image de soi.

Nous voyons donc se dégager une fonction manifeste de l'emploi direct qui est, d'un côté, la gestion et la maîtrise de son corps, son espace et son temps et de l'autre une fonction latente de l'emploi direct qui s'apparente à une lutte pour la reconnaissance. Ainsi le choix du domicile est-il porteur d'un enjeu fort : diriger sa vie en adulte autonome et responsable en disposant de son corps, de son temps et de son espace, en plus de revêtir une fonction latente, celle de l'utilité sociale, en étant vecteur d'insertion sociale pour les accompagnants.

---

<sup>67</sup> Vincent de Gaulejac et Isabelle Taboada Leonetti (dir.), *La lutte des places*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994, p. 184.

## UN MODELE ECONOMIQUE FACTEUR D'INTEGRATION SOCIALE ET D'EMANCIPATION

Dans son sens premier, « l'insertion par l'activité économique permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle. »<sup>68</sup> En prenant de la hauteur, une extrapolation est possible : l'emploi direct peut apparaître comme un modèle d'insertion par l'activité économique qui opère de manière indirecte. Indirecte, en effet, car l'emploi direct ne crée pas d'activité ni de rétribution économique pour soi. L'emploi direct solvabilisé par la prestation de compensation du handicap permet une insertion du particulier employeur dans la vie économique. En créant des emplois en CDI, à temps plein et non délocalisables dans un domaine où les valeurs de solidarité et de sollicitude sont fréquemment valorisées, le particulier employeur participe à la création de richesses sur les plans économique et humain.

En outre, malgré les difficultés et les coûts liés à l'exercice du rôle d'employeur à domicile, la position d'acteur économique ainsi conférée devient, pour les particuliers employeurs, vecteur de reconnaissance sociale. Pratiquer l'emploi direct devient donc une modalité valorisante d'inscription dans le jeu social. Ce qui ressort de manière prégnante des entretiens avec les particuliers employeurs est la connotation largement positive qu'ils accordent à cette expérience. Leur identité personnelle et leur identité sociale se trouvent « ennoblies » par l'exercice de ces responsabilités car en plus de supposer des capacités d'autodétermination, d'autonomie et de gestion, elles confèrent un statut, un rôle et une fonction. En un sens une économie symbolique s'adosse à une économie de service. L'emploi direct participe d'un processus vertueux de socialisation car en donnant de nouveaux moyens (de recrutement, de gestion de son équipe, d'organisation de son aide humaine, etc.) il en fournit corrélativement d'autres. Probablement plus qu'en population générale, les expériences vécues des personnes en situation de handicap révèlent qu'elles sont souvent en position d'arbitrer entre autonomie et protection, faisant ainsi la pleine expérience de la dignité du risque<sup>69</sup>.

---

<sup>68</sup> <http://www.emploi.gouv.fr/thematiques/insertion-par-activite-economique>.

<sup>69</sup> Jean-Louis Génard, *La grammaire de la responsabilité*, Paris, Cerf, 1999.

## BIBLIOGRAPHIE

**ANGOTTI Matthieu**, « Emploi familial : le vécu des particuliers employeurs », *Consommation et modes de vie*, CREDOC, n°213, 30 août 2008.

**BEYRIE Adeline**, *Vivre avec un handicap. L'expérience de l'incapacité motrice majeure*, Presses Universitaires de Rennes, collection Le sens social, 2015.

**BLANC Alain**, *Le handicap ou le désordre des apparences*, Paris, Armand Colin, 2006.

**BLANC Alain**, *Sociologie du handicap*, Paris, Armand Colin, collection Cursus, 2012.

**BOLTANSKI Luc, DARRE Yann, SCHILTZ Marie-Ange**, « La dénonciation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 51, 1984, p. 3-40.

**BORDERIES Françoise et TRESPEU Françoise**, « Les bénéficiaires de l'aide sociale départementale en 2012 », Document de travail, Série statistiques, DREES, n°187, avril 2014.

**BOURDIEU Pierre**, *Le sens pratique*, Paris, Editions de minuit, 1980.

**BOURDIEU Pierre**, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

**BOURGEOIS Léon**, *Solidarité*, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, 1998 [1896].

**BRESSE Sophie**, « Les particuliers employeurs en situation de handicap : quelles réalités ? », Observatoire des emplois de la famille, FEPEM, novembre 2014.

**BUREAU Marie-Christine et RIST Barbara**, « Expertise, délibération et dramaturgie dans l'attribution des droits sociaux liés au handicap », in



François Aballéa (dir.), *Institutionnalisation, désinstitutionnalisation de l'intervention sociale*, Toulouse, Octarès, collection Le travail en débats, 2012.

CASTEL Robert, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995.

CHAPIREAU François, « La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé », *Gérontologie et société*, n°99, 4/2001, p.37-56.

CRAPANZANO Vincent, « Réflexions sur une anthropologie des émotions », *Terrain*, n°22, 109-117, 1994.

DE GAULEJAC Vincent et TABOADA LEONETTI Isabelle (dir.), *La lutte des places*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994, p. 184.

DEMAZIERE Didier, « Des réponses langagières à l'exclusion. Les interactions entre chômeurs de longue durée et agents de l'ANPE », *Mots*, mars 1996, n°46, p. 6-29.

DUBOIS Vincent, *La vie au guichet. Relation administrative et traitement de la misère*, Economica, collection Etudes politiques, 1999.

ESPAGNACQ Maude, « Evolution des prestations compensatrices du handicap de 2006 à 2012 », *Etudes et résultats*, n° 829, DREES, janvier 2013.

ESPING ANDERSEN Gosta, *Les trois mondes de l'Etat Providence*, Paris, PUF, collection Le lien social, 2007, [1990].

FOUILLEE Alfred, *La science sociale contemporaine*, Paris, Hachette, 1880.

GENARD Jean-Louis, *La grammaire de la responsabilité*, Paris, Cerf, 1999.

GRANOVETTER Mark, « La force des liens faibles » in *Sociologie économique*, Paris, Seuil, 2008.

**JANY CATRICE Florence**, « Mise en visibilité statistique des emplois dans les services à la personne », *Revue de l'IRES*, 2013/3, n°78.

**LECLERCQ Catherine et PAGIS Julie**, « Les incidences biographiques de l'engagement. Socialisations militantes et mobilités sociales », *Sociétés contemporaines*, 2011, n°84, p. 5-23.

**LEVI STRAUSS Claude**, *La Pensée sauvage*, Paris, Plon, Pocket, collection Agora, 1990 [1962].

**LIMA Léa** (dir), *L'expertise sur autrui : L'individualisation des politiques sociales entre droit et jugements*, Bruxelles, Peter Lang, 2013.

**MATONTI Frédérique et POUPEAU Franck**, « Le capital militant. Essai de définition », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2004/5, n°155, p. 4-11.

**MERRIEN François-Xavier**, *L'État-providence*, Paris, PUF, collection Que sais-je?, 1997.

**MESSU Michel**, *Les assistés sociaux*, Toulouse, Éditions Privat, collection Pratiques sociales, 1991.

**MOLINIER Pascale**, « Le care à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets », in Patricia Paperman, Sandra Laugier, *Le souci des autres. Éthique et politique du care*, Paris, EHESS, 2006.

**PAUGAM Serge**, *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris, PUF, collection Le Lien social, 2005.

**PAUGAM Serge**, *Le lien social*, Paris, PUF, collection Que sais-je?, 2008.

**PUECH Isabelle**, « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambre », *Sociologie du travail*, 2004, n°46, p. 150-167.

**RAYNAUD Philippe et WEBER Amandine**, « Les adultes ayant des incapacités lourdes dans les actes essentiels de la vie quotidienne », *Etudes et Résultats*, DREES, n° 439, novembre 2005.

**SOULLIER Noémie**, « L'aide humaine auprès des adultes à domicile : l'implication des proches et des professionnels », *Etudes et résultats*, n° 827, DREES, décembre 2012.

**SIMMEL Georg**, « Le conflit », in *Sociologie, études sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, collection « Quadrige », 2010.

**STICKER Henri-Jacques, PUIG José, HUET Olivier**, *Handicap et accompagnement. Nouvelles attentes, nouvelles pratiques*, Paris, Dunod, 2009.

**VERKINDT Pierre -Yves**, « Pauvreté et misère dans le discours des parlementaires au début de la période révolutionnaire », *Déviance et société*, 1986 - Vol. 10 - n° 4. p. 323-339.

**VILLE Isabelle, FILLION Emmanuelle, RAVAUD Jean-François**, *Introduction à la sociologie du handicap. Histoire, politiques et expérience*, De Boeck, Louvain La Neuve, 2014.

**WEBER Max**, *Economie et société*, Paris, Plon, collection Agora, 1971.

**WELLER Jean-Marc**, *L'État au guichet. Sociologie cognitive du travail et modernisation administrative des services publics*, Paris, Desclée de Brouwer, 1999.

**WILLEMEZ Laurent**, « Apprendre en militant : contribution à une économie symbolique de l'engagement » in Patricia Vendramin (dir.), *L'engagement militant*, Presses universitaires de Louvain, 2013, p. 51-65

# ANNEXES

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ENQUÊTÉS

DEPARTEMENTS/ RÉGIONS	PARTICULIERS EMPLOYEURS	
Paris	Ahmed Gibril	Homme - 42 ans - divorcé - sans activité professionnelle - Handicap d'origine : une maladie neuromusculaire
	Luc Marceau	Homme - 33 ans - sans activité professionnelle - Tétraplégie de naissance
	Nadine Mirand	Femme - 59 ans - mariée - Tétraplégie à la suite d'accidents vasculaires cérébraux
Seine-Saint-Denis	Tarek Zaoui	Homme - 46 ans – divorcé - 4 enfants - sans activité professionnelle - Tétraplégie à la suite d'un accident
Seine-et-Marne	Amshul Nilidjam	Homme - 30 ans - sans activité professionnelle - Handicap d'origine : une maladie neuromusculaire
Hérault	Stéphanie Brize	Femme - 45 ans - sans activité professionnelle - Tétraplégie à la suite d'un accident
	Eric Canton	Homme - 43 ans - en concubinage - fonctionnaire à temps partiel - Infirmité motrice cérébrale
	Jean-Philippe Desforges	Homme - 60 ans - marié - sans activité professionnelle - Tétraplégie à la suite d'un accident à 17 ans
	Jean-Claude Durand	Homme - 60 ans - marié - sans activité professionnelle - Infirmité motrice cérébrale
	Nicolas Hubert	Homme - 30 ans - sans activité professionnelle - Tétraplégie à la suite d'un accident
	Magali Legendre	Femme - 35 ans - en concubinage - sans activité professionnelle - Tétraplégie de naissance
	Angélique Martin	Femme - 40 ans - en concubinage - Documentaliste - Tétraplégie à la suite d'un accident

Hérault	Annabelle Nogent	Femme - 50 ans - sans activité professionnelle - Tétraplégie de naissance
	Danièle Térissé	Femme - 40 ans - sans activité professionnelle - Infirmité motrice cérébrale
Pyrénées-Orientales	Philippe Müller	Homme - 53 ans – divorcé - deux enfants - sans activité professionnelle - Tétraplégie à la suite d'un accident

DEPARTEMENTS/ RÉGIONS	SALARIÉS	
Ile-de-France	Adowa Abena	Femme - 6 enfants - originaire du Sénégal - salariée de la fille d'une femme âgée dépendante hébergée en établissement médicalisé - passe par une association mandataire - formation au module Handicap d'Iperia
	Efia Adila	Femme - 35 ans - Mariée - pas de formation en accompagnement du handicap
	Anne-Marie Kaltan	Femme - mariée - 2 enfants dont une à sa charge - Aidant familial - s'occupe de sa mère atteinte de la maladie de Parkinson + assistante de vie - formation au module Handicap d'Iperia
	Martine Marceau	Femme - 50 ans aidante familiale rémunérée à temps plein - mère de Luc Marceau
	André Mirand	Homme - 59 ans – marié - aidant familial - époux de Nadine Mirand
	Fatoumata Ngo	Femme - 40 ans - divorcée - 2 enfants - originaire du Sénégal - formation au module Handicap d'Iperia
	Chantal Numa	Femme originaire du Cameroun - 45 ans - célibataire - 5 enfants - formation au module Handicap d'Iperia

Hérault	Nicolas Armand	Homme - 30 ans - formation de moniteur éducateur - assistant de vie de Stéphanie Brize
	Tiphaine Arnoud	Femme - 35 ans - Mariée - CAP d'employée de collectivité - pas de formation en accompagnement du handicap - assistante de vie de Jean-Philippe Desforges
	Monique Lomi	Femme - 51 ans - diplôme de psychologie en cours - pas de formation en accompagnement du handicap - assistante de vie d'Eric Canton
	Jean Milteau	Homme - 40 ans - Marié - animateur socio-culturel spécialisé dans le handicap - assistant de vie de Danièle Térissé
	Sarah Blondel	Femme - 30 ans - Formation animatrice socio-culturelle - Master en coordination de projet - concours d'éducatrice spécialisée en cours - assistante de vie d'Eric Canton
Pyrénées-Orientales	Martine Lamy	Femme - 50 ans - mariée - assistante de vie en auto-entreprise
	Christine Marchand	Femme - 57 ans - mariée - précédemment ambulancière - pas de formation en accompagnement du handicap - assistante de vie de Philippe Müller
	Mireille Soler	Femme - 45 ans - divorcée - pas de formation en accompagnement du handicap

DEPARTEMENTS	CADRES DES DELEGATIONS APF
Hérault	Emmanuel Loustalot*
	Cindy Pouget*
Pyrénées-Orientales	Emilie Lombard

---

\* À la demande de l'enquêté cette identité n'est pas fictive

# LISTE DES ABRÉVIATIONS

**AAH** : Allocation adulte handicapé

**ACTP** : Allocation compensatrice pour tierce personne

**AFM** : Association française des myopathes

**APF** : Association des paralysés de France

**CDAPH** : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

**CNSA** : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

**FEPEM** : Fédération des particuliers employeurs de France

**IPP** : Incapacité permanente partielle

**MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées

**PCH** : Prestation de compensation du handicap













L'OBSERVATOIRE



**L'OBSERVATOIRE DES EMPLOIS DE LA FAMILLE**  
**Le Centre d'études et de prospective de la Fédération**  
**des particuliers employeurs de France**  
79 rue de Monceau, 75008 Paris  
contact : [observatoire@fepem.fr](mailto:observatoire@fepem.fr)

