

# ESPACE DE LIBERTÉ, PRISE DE RISQUE LES LVA FACE AUX CONTRAINTES ACTUELLES



**Les Actes des Journées Nationales  
d'Échange et de Recherche des LVA  
26, 27 et 28 mai 2016  
à La Gardiole - 30170 Conqueyrac**



**Groupe d'Échange et de Recherche  
pour et sur la Pratique en Lieu d'Accueil**

**ESPACE DE LIBERTÉ, PRISE DE RISQUE  
LES LVA FACE AUX  
CONTRAINTES ACTUELLES**

**Les Actes des Journées d'Échange  
et de Recherche des LVA  
26, 27 et 28 mai 2016  
à La Gardiole - 30170 Conqueyrac**

**13, rue Saint-Pierre • 27190 ORVAUX • tél 02 32 309 909  
asso.gerpla@gmail.com • www.gerpla.org**

**Siège Social : La Coumette 32260 POUYLOUBRIN**



Lieu d'échanges et de recherches...  
"Lorsque tout marche bien, il est grand  
temps d'entreprendre autre chose."

## SOMMAIRE

	<b>Page</b>
<b>Préambule</b>	5
<b>Philosophie et contraintes : des frères ennemis ?</b>	
* Théories et discours sur l'autisme... De Deligny aux neurosciences <i>Thierry Bazzana</i>	9
* Contraintes et libertés <i>Joseph Rouzel</i>	17
* Risquer la Qualité de Vivre au Travail <i>Laëtitia Courtin</i>	21
<b>Droit et statuts : à scruter a la loupe</b>	<b>29</b>
* Droit Social et Ressources Humaines <i>Equipe des LVA Embebedo et Tentative</i>	<b>31</b>
* Les Statuts des L V A <i>Equipe du LVA La Forge</i>	45
<b>Les volets du partenariat</b>	
* L V A et Départements : quel partenariat <i>Equipe du LVA Brunieux</i>	55
* Budget, gestion et tarification <i>Equipe des LVA Tentative et Lou Merilhoun</i>	61
<b>Conclusion</b>	<b>73</b>
<b>Prochaines journées</b>	<b>74</b>



Où est le nord ?

"Dans les plus grandes pagailles  
tu es le calme souriant.

Dans les grands calmes, tu es le vent."

## Préambule

*"Le changement, c'est maintenant ?"  
C'est la question que se posent les LVA,  
pas forcément sur le mode de la connotation optimiste,  
eu égard au contexte. Ainsi sont-ils témoins  
de la rationalisation qui sévit dans le secteur.  
Si cette tendance les touche moins,  
elle impacte toutefois largement les esprits !*

*Mais leur propre cheminement s'inscrit aussi dans cette  
dynamique interrogative.*

*"Ils étaient dans les années soixante-dix  
en opposition radicale avec les institutions sanitaires,  
médico-sociales et pénitentiaires.*

*À partir des années quatre-vingts, c'est la complémentarité de  
l'accueil institutionnel et de l'accueil intermédiaire  
qui prédomine", stipule le Dictionnaire Critique de  
l'Action Sociale (Editions Bayard).*

*Un enjeu : concilier liberté, prise de risques  
avec les contraintes actuelles sur fond, de surcroît,  
de l'émergence des normes européennes.  
Face à lui, il convenait de mettre en branle  
l'intelligence collective au service de la perspective suivante :  
"que faire et comment ?"*



Permanents en marche !  
"Capables de tout ? À toi le tout".

## **Philosophie et contraintes : des frères ennemis ?**

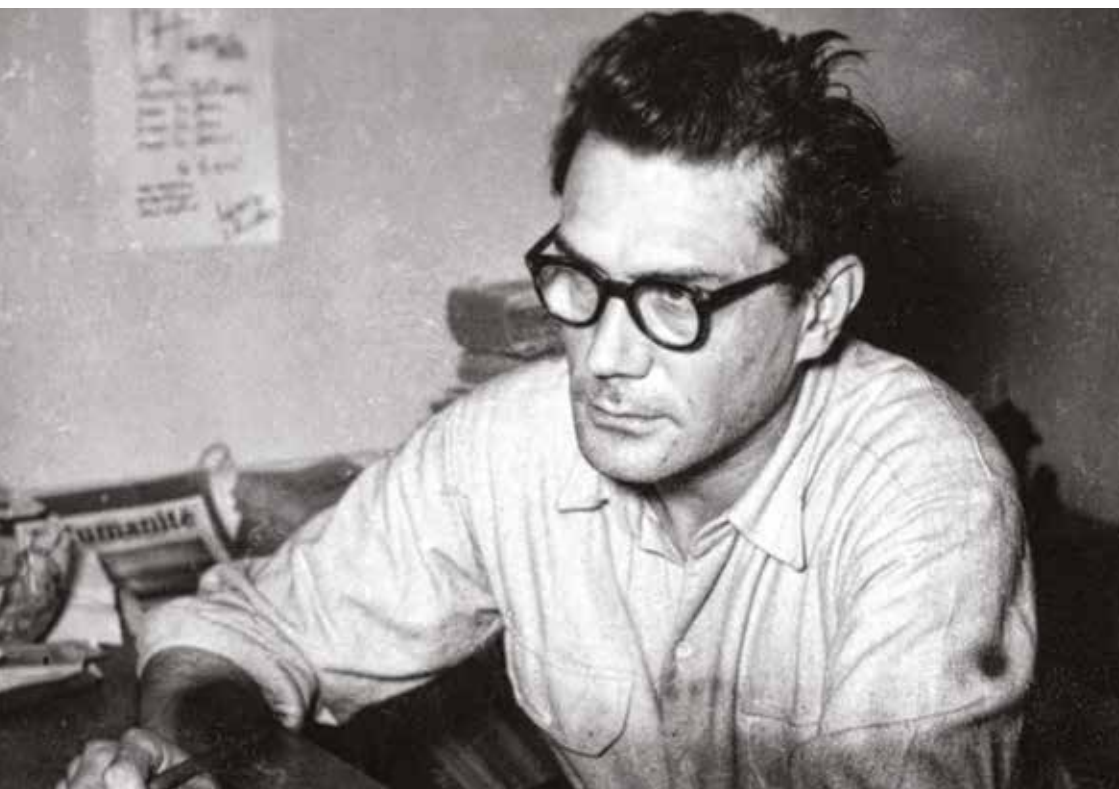
*Nous voici face à un challenge.  
Celui-ci consiste à articuler la philosophie des LVA  
à un contexte jalonné de nouvelles contraintes.*

*Pour mener à bien cette entreprise, plusieurs étapes,  
au cours desquelles on scrute les thématiques  
qui composent le paysage, s'imposent.*

*Dans cette logique, il convenait avant tout  
de mettre en exergue "la substantifique moelle"  
qui "font" ces entités, mais aussi  
de définir les contours d'une approche  
susceptible de la préserver.*

*Un double pari.*





*Fernand Deligny a initié, avec d'autres,  
une forme d'accueil qui a motivé  
l'écriture de la charte  
des lieux d'accueil du GERPLA.*



## **Théories et discours sur l'autisme...**

### **De Deligny aux neurosciences**

#### **1- L'expérience Delignienne**

##### **P**arcours

**R**endre compte intelligemment de son expérience présuppose, *a minima*, un regard critique sur celle-ci. Selon moi, ce n'est pas la durée – pour ma part douze années dans le réseau Deligny - qui donne au témoignage toute sa valeur.

**J**e pourrais, et cela m'a été plusieurs fois demandé, raconter, décrire le mode de vie singulier qui fut le mien dans une des unités de vie pour enfants autistes que créa Deligny aux alentours des années 70. Mais j'ai toujours refusé de le faire, préférant inscrire cette même expérience sur un horizon plus vaste. Le lieu de vie que j'ai tenu avec mon ancienne compagne, lieu qui vit la naissance de mes deux enfants, avait la particularité d'accueillir, outre les quatre ou cinq enfants autistes avec qui nous vivions, les intellectuels de passage. Si je dois beaucoup, dans la formation de ma pensée, à Fernand Deligny, il me semble devoir tout autant à deux intellectuels – un philosophe et un sociologue, qui passèrent quelques mois sur l'unité de vie. De longues discussions, des lectures évidemment, une confrontation des idées... Ces rencontres, les réflexions qu'elles suscitérent, et par la suite, une expérience professionnelle située en dehors du réseau Deligny, m'empêchent, aujourd'hui, d'être le simple témoin passif d'une expérience qui fait encore parler d'elle

bien qu'elle soit terminée depuis plus de vingt ans. Je préfère m'en "décoller", prendre un peu de hauteur, et modestement, tenter de comprendre, non pas la singularité de l'expérience – d'autres s'en chargent – mais le contexte idéologique qui autorisa sa naissance et sa reconnaissance. Et, bien qu'il soit peut être déjà connu de vous, refaire le chemin épistémologique qui aujourd'hui conduit le monde professionnel à voir la souffrance autistique non comme une cause de l'autisme mais bien comme un effet de celui-ci. Dit autrement – les explications viendront après – comment nous sommes plus ou moins passés, dans la conception que nous avons globalement de cette pathologie du déterminisme historico-relational à un déterminisme biologique... ce que j'appelle, pour ma part, le renversement épistémologique et d'autres le changement de paradigme.

### **Rapide historique**

**A**près mon départ du réseau en 1987-88, je poursuis l'accueil d'enfants autistes quelques années à mon domicile puis mets fin à cette pratique, travaille huit à neuf ans dans une institution créée par Sésame autisme, retrouve en 2003 des anciens du réseau Deligny et retravaille avec eux deux années dans le lieu où vivait Fernand Deligny et où il mourut en 1996 puis fonde en 2005 avec deux amis un Lieu de Vie et d'Accueil pour adultes avec Troubles envahissants du développement. J'y suis encore.

## **L'époque et son contexte**

**S**i l'on mesurait les choses à l'aune de la réglementation actuelle et à l'aide des récentes préconisations concernant la prise en charge des personnes avec autisme données par la Haute Autorité de Santé, il est certain que l'expérience Delignienne n'aurait jamais vu le jour. Mais l'époque – 1967 date de la création du réseau d'accueil d'enfants autiste – est tout autre. C'est celle du mouvement théorique de l'antipsychiatrie. Nous ne ferons pas, dans cette intervention le tour de la question. Un simple rappel : l'antipsychiatrie se déploie dans une perspective sociologique, philosophique et politique – le strict médical n'oriente plus seul le regard- Il s'agit de rendre ordinaire la présence au sein du groupe humain de celles

et ceux qui en sont écartés pour cause de folie ou d'asociabilité. Il s'agit de réparer l'injustice faite aux anormaux en questionnant le mode de prise en charge – généralement l'asile et ses murs mais également en interrogeant la dichotomie existante entre normalité et pathologie. La folie est également vue comme une construction sociale – la société rend fou, la famille rend fou et l'institution et son cadre rendent fou ! C'est un mouvement égalitaire qui certes n'évacue pas la folie mais qui considère que celle-ci a droit de vie dans la cité et que c'est à la collectivité de s'adapter aux problèmes et aux comportements de celles et ceux qu'elle enferme pour préserver sa quiétude. Le fou, l'asocial sont, pour le mouvement de l'antipsychiatrie victimes d'une société qui ne voit pas dans la coercition qu'elle exerce une double faute : faute morale dont l'internement et les traitements abusifs sont l'exemple parfait et faute politique ou sociale en ne voyant pas combien vivre avec le fou ou l'asocial nous ouvre la porte d'un nouveau savoir sur nous-même, sur l'humain et sur notre capacité à faire corps commun.

**O**n comprend mieux pourquoi j'ai pu, âgé d'à peine 18 ans, sans diplôme aucun, sans expérience professionnelle, intégrer le réseau Deligny et sa proposition radicale : vivre hors les murs avec des enfants autistes, dans une précarité économique certaine et loin, finalement des avantages et du confort –même relatif de la société d'alors. Loin également des discours savants ; loin d'une volonté de normalisation de ces enfants puisque la norme elle-même posait problème. C'était, à cette époque, possible et même souhaitable... la marge étant alors le lieu accepté, acceptable, d'une société en recherche d'autres horizons.

**J**'en reviens à l'expérience delignienne et aux principes venant du mouvement de l'antipsychiatrie qui la sous-tendent : la personne autiste, au-delà de la déficience, au-delà du handicap, est vue comme la dépositaire non d'un savoir formulable mais d'une façon d'être au monde qui peut faire enseignement et qui, quelque part, mais ce quelque part ne sera vraiment jamais clairement formulé par Deligny, représente l'humain. Cette déficience n'est pas perçue dans la dure réalité de sa négativité mais dans la positivité d'un

enseignement possible. Il existerait un humain "d'avant-le-langage" représenté, en partie, par l'enfant autiste mutique, un être plus proche de la nature, voire de l'animalité et du commun propre à chaque espèce et comme à l'abri des dérives de la pensée, des méfaits de l'idéologie nécessairement portée par le langage (nazisme, communisme, les idéologies meurtrières et la division des langues, la tour de Babel et la punition divine : multiplier les langues pour séparer les hommes). Il y a donc un mode d'être à respecter, à connaître et comprendre et non une déficience à corriger ou un sujet à faire progresser.

**M**ais il serait réducteur de dire que, dans le réseau on ne se préoccupait pas d'autonomie et de pédagogie et qu'on se contentait d'un "vivre avec" dégagé de certaines obligations éducatives... simplement ce fait n'était pas mis en avant par Deligny et, à dire vrai, ne l'intéressait guère.

**L**a position delignienne était tenable à une condition : les causes de l'autisme, causes formulées par la psychanalyse qui régnait en maîtresse exclusive ne faisait pas encore débat. J'aborderai cette question dans la deuxième partie de mon exposé.

## **Le combat sur les causes**

**L**a prégnance, en France, de la psychanalyse a tenu éloignée mais un temps seulement la venue d'autres discours sur les causes de l'autisme et, au regard de ces causes nouvelles, les modes de soutien qu'elles impliquent. Il a fallu quelques années – et la dernière décennie a vu le mouvement s'accélérer – pour que la donne étiologique se diversifie. Il coexiste actuellement deux grands courants de pensée. D'un côté celui des causes psychogéniques, relationnelles et psychodynamiques, de l'autre celui des causes génétiques, somatiques ou plus globalement biologiques. Selon les équipes, les personnes et les convictions ces deux étiologies peuvent se mêler, se compléter ou être vues comme opposées, contradictoires, voire antagonistes.

**Au** passage, et au risque de surprendre, Fernand Deligny était convaincu de l'origine biologique de l'autisme et il se méfiait de la parole psychanalytique simplement il ne l'a jamais dit ou écrit.

**Il** y a plus d'un an, le discours de Mme Carlotti concernant les méthodes de prise en charge de la personne avec autisme réanima un débat qui couve depuis des années. Les méthodes éducatives sont invitées à se développer et la psychanalyse, elle, à faire plus ou moins silence.

**Pour** celles et ceux qui suivent ce vieux débat et ont connaissance des approches qui se pratiquent dans les autres pays, l'intervention ministérielle se place dans le prolongement logique des découvertes scientifiques, des évaluations et de l'analyse des besoins et des droits des personnes porteuses d'autisme. Il y a quelques temps déjà que le balancier – du déterminisme historico-relational au déterminisme génétique – s'est mis en mouvement et que les méthodes éducatives prévalent sur une approche strictement psychanalytique... approche dont l'influence diminue régulièrement depuis quelques années déjà.

**On** comprend bien qu'il y a là deux visions de l'humain qui s'affrontent, ou plus exactement deux visions de ce qui détermine la psychose... d'un côté une explication matérialiste appelant en réponse des méthodes éducatives, de l'autre une explication psychologique appelant un ensemble de réponses plus floues et moins structurées. L'expérience Delignienne, comme je l'ai déjà dit, ne pourrait pas se déployer dans ce nouvel environnement puisqu'il exige que soit clairement visée l'autonomie de la personne, ses progrès en communication, en socialisation et que les méthodes proposées sont reproductibles, évaluables et contrôlables. Le fou, dans ce nouveau contexte, n'a plus rien à nous apprendre mais, plus justement tout à apprendre de nous. Du fou qui enseigne au handicapé déficitaire. Le désenchantement du monde se poursuit mais doit-on forcément le regretter en ce qui concerne l'autisme ?

**L**a question qui se pose alors, c'est celle de savoir quels bénéfices tire de cette approche, la personne avec autisme. Pour ma part, je suis convaincu que beaucoup d'enfants autistes progressent grâce aux nouvelles méthodes éducatives, que celles-ci leur permettent une meilleure compréhension de leur environnement, qu'elles font émerger des possibilités de communication et des possibilités d'actions sur le monde.

**L**es affects, les sentiments, le langage, les conventions sociales, l'ensemble enchevêtré et complexe de nos actes visant des buts ordinaires... tout cela est plus ou moins opaque et mystérieux pour la personne autiste. Le défaut de mobilité et l'indifférence aux autres (besoin d'immuable ; besoin d'isolement ; pauvreté des interactions sociales, affectives et langagières ; ritualisation et stéréotypies...) de chaque personne autiste peuvent ainsi être compris comme résultant d'une altération profonde de notre faculté à lire le monde. Ce n'est pas la souffrance qui cause le repli de l'enfant dans un "monde carapace" (psychanalyse, Bruno B.), c'est l'impossibilité de saisir la totalité d'un monde de relations, d'intentionnalité et de signification qui a longtemps été pris pour un "repli" qui cause la souffrance.

**L**a personne autiste ne se replie pas sur elle-même, elle ne refuse pas de partager et d'investir un monde de significations et de relations. Ce monde n'est pas le sien par défaut d'accès, la souffrance n'est pas cause, elle est effet. L'éducatif, dans ce cas-là devient également thérapeutique puisqu'il peut permettre une meilleure lecture du monde et des relations interindividuelles.

**P**our autant, il serait trop simple de plébisciter béatement les méthodes éducatives et nous devons attendre d'en savoir un peu plus sur leur efficacité concernant l'autisme sévère, notamment. Il ne faudrait pas retomber dans l'acceptation à-critique de ce propos, parfois avec un gout de revanche, parfois sans nuances, les tenants stricts des méthodes éducatives. J'ai donc assisté passivement, comme la majorité des professionnels en charge des personnes porteuses d'un trouble du spectre autistique, à une lente mais véritable révolution de la commande sociale.

Ceci dit, je crois sincères ceux et celles qui s'alarment devant la montée en puissance des méthodes éducatives quand ils disent qu'une part d'humanité risque de disparaître des pratiques de soutien et de soin. De plus, il se peut qu'ils aient en partie raison. Voir la personne autiste uniquement sous l'angle de la déficience, d'un être à éduquer peut éventuellement faire oublier qu'on doit aussi la considérer comme un être humain ayant des besoins propres et un "regard" sur le monde, même si celui-ci est bien singulier. Et, s'il n'est pas contestable que certaines personnes autistes tirent et tireront avantage des méthodes éducatives, il est loin d'être démontré, encore une fois que ces méthodes soient ou seront profitables à toutes.

**P**ar ailleurs, les quelques Foyers d'Accueil Médicalisé que j'ai visités n'ont, à mes yeux, rien d'attirant. C'est pourtant ce type d'établissement qui semble devenir la norme et le futur espace de vie des personnes autistes les plus gravement touchées. Lieux clos sans beaucoup d'âme, architecture institutionnelle, portes à code limitant les déplacements, couloirs pastel, salles d'ateliers éducatifs ou ludiques, repas livrés, clôtures extérieures... et "l'indispensable" salle snoezelen ... Les murs, même humanisés, restent des murs et à trop penser soins et sécurité on en oublie que la vie a besoin d'espace et de brèches pour se déployer pleinement. Mais nous aimons plus que tout nous référer à un modèle unique. Il me semble que celui-ci, s'il vise à répondre à des impératifs de sécurité, de soin, de coût et d'organisation, ne correspond pas toujours au "mode d'être" des personnes avec autisme. De plus, il s'éloigne d'un autre impératif qui est de proposer un cadre de vie le plus ordinaire possible aux personnes avec handicap. Nous devrions développer des structures de taille modeste, inscrites dans le tissu social – maisons normales pour des personnes qui ne le sont certes pas mais qui trouveraient sûrement dans un mode d'accueil plus ouvert, plus proche d'une vie ordinaire, des espaces d'action, d'initiative et de socialisation plus pertinents.

Il serait également temps d'ouvrir très régulièrement les portes des institutions et des services aux sociologues, aux philosophes



et aux anthropologues car, même si l'on pense que la psychanalyse s'est lourdement fourvoyée, elle a proposé une éthique du respect et un "supplément d'âme" qui ne sont pas consubstantielles aux neurosciences et à la génétique et il faudra bien que les équipes en charge des personnes soient poussées dans le dos par des vents multiples tant ce travail est difficile. Et puis, le monde de l'éducation spécialisée en charge des personnes avec autisme, vivifié par ces apports nouveaux, détaché des vieilles croyances, se mettrait peut être à penser par lui-même au lieu de suivre sans contester et réfléchir, hier la psychanalyse, aujourd'hui et demain les nouvelles préconisations.

Thierry BAZZANA  
Permanent du LVA Tentative



## Contraintes et libertés

"Ici on fabrique de l'humain" disait Fernand Deligny. Sa maxime a remobilisé les troupes lors du temps consacré à l'équation à trouver entre liberté et contrainte.

L'enjeu est en effet de taille dans un contexte fortement néolibéral, qui a aussi remis Pierre Bourdieu sur le devant de la scène : "La machine capitaliste est une machine à casser le collectif" a-t-il été rappelé.

### Que reste-t-il de la liberté ?

Ce concept est défini par le Petit Littré comme la "condition de l'homme qui n'appartient à aucun maître". Soit, pour la compréhension du sens. Mais "Dès que l'on touche de l'argent, on est dépendant", a affirmé à juste titre Joseph Rouzel. Ce qui ne veut pas dire qu'on soit sans perspectives !

"Nous sommes des êtres parlants plongés dans un contexte qui nous oblige à inventer des solutions" a-t-il repris. Un outil : trouver des canaux qui permettent de dialoguer au-delà du formel avec les tutelles. "Racontez-leur des histoires c'est ça qui les intéresse, a-t-il ajouté, non sans humour et illustrations. Ainsi a-t-il, dans un centre pour toxicos, rempli studieusement, la première année, les feuillets de l'INSERM assortis des "beaux camemberts" porteurs de données concrètes.

**Au** cours de la seconde année, il s'est autorisé la créativité en fournissant des éléments que l'administration ne demandait pas. La réaction de l'inspectrice a été probante : "c'est la première fois que je comprends ce que je fais" a déclaré cette fonctionnaire, laquelle a mis du sens, par ce biais, à sa tâche. Dans le même ordre d'idée, Joseph a accompagné des PSY de l'ASE qui estimaient très réducteur l'organigramme quant à leur fonction.

**"Grâce** aux anecdotes, elles ont montré à quoi sert un PSY, ce qui a été beaucoup plus efficace que la plainte ou la contestation. C'est cela la ruse, laquelle est possible par la parole", a-t-il précisé.

**Il** faut dire que l'accompagnateur des accompagnateurs que nous sommes n'en est pas à son coup d'essai. Ce qui le rend convaincu et convaincant. Plus jeune, il a été confronté à Madame la DDASS au look peu alléchant de "l'assistante sociale à la jupe plissée qui apporte aux familles joie et santé" (rires !).

**L'**entreprise qui consistait à créer un petit accueil pour des jeunes très déstructurés, semblait mal engagée eu égard au décalage entre les sensibilités du public juvénile concerné et celle de la décideuse. Mais le pionnier avait été fort heureusement écouté par une jeune attachée plus encline à l'innovation qui l'a rejoint dans le couloir. La structure, en collaboration avec le pédopsychiatre du secteur a ainsi vu le jour. Une perspective qui soutient la liberté émane de cette anecdote : L'alliance à mettre en œuvre avec les interlocuteurs les plus ouverts appartenant aux institutions partenaires.

## **Contrer les contraintes**

Elle est définie comme telle par le Littré : "l'état d'être trop à l'étroit". A son évocation, on s'en doutait, les voix se sont élevées : celles de nature budgétaire ou relatives à la sécurité montent indéniablement en charge. Cela ne manque pas d'induire des questions telles que celle-ci :

À quelle place nous met-on, et à quelle place accepte-t-on d'être ?

Il est apparu qu'il convient d'œuvrer à différents niveaux. Le premier concerne les relations avec l'extérieur. "Les rapports inhérents à un enfant sont faits de telle manière que nous avons l'impression qu'on nous demande de décider à partir de la liste des comportements évoqués", a constaté un participant qui voit ainsi bousculer un principe essentiel des LVA : privilégier la rencontre. En effet, "celle-ci relève de la création", a rétorqué Joseph Rouzel. Là, encore il a rappelé la pertinence d'un lien privilégié avec un membre des institutions partenaires. La ruse, préalablement évoquée doit devenir un réflexe professionnel si l'on veut, et il n'y a pas d'autres alternatives, construire un compromis dans l'approche plurielle d'une situation. Ce thème de la contrainte renvoie forcément à celle de nature objective et subjective. Or, ce second versant peut constituer une force, malgré les apparences trompeuses rien que par le fait qu'elle peut nous faire regarder les institutions autrement. "Il ne faut pas opposer les bons LVA et les mauvaises institutions. Certaines sont plus ouvertes que d'autres. Ainsi, en ai-je rencontré qui élisent le directeur", a rappelé Joseph Rouzel avec son humour légendaire. En interne, nous sommes confrontés à une double contrainte : la première consiste à concevoir un cadre adapté à des publics dits en difficulté. La seconde nécessite de faire en sorte de créer les conditions de sa réalisation.

"Il n'y a pas de jeu sans règles du jeu" a rappelé Joseph Rouzel, qui a précisé que les contraintes sont plus ou moins supportées selon les individus. L'enjeu : ceux-ci ne doivent pas être écrasés, mais ne doivent pas non plus faire éclater le collectif. L'entreprise est donc complexe et ne peut être réussie que par l'adoption par tous des règles du vivre ensemble. En cela, les LVA sont "de petites laboratoires de démocratie" a-t-il affirmé. C'est alors qu'apparaît l'aspect positif de la contrainte qui va faire émerger la création a-t-il-dit. Il a choisi un exemple fort pour donner à voir comment on peut créer les conditions du développement individuel bien loin des

idées reçues. "Alexandre était un paranoïaque extraordinaire qui se sentait chargé de rééquilibrer l'univers. Pour ce faire, Il a mobilisé les mathématiques et a brillé dans ce domaine" a-t-il relaté.

**U**n principe que nous devons acquérir : pas questions de créer de la prison idéologique. Ainsi Joseph Rouzel a accompagné un jeune qui se destinait à la gendarmerie, même si cette fonction n'inspirait guère notre brillant orateur. L'objectif est de concevoir des espaces d'expressions et de créations adaptés aux potentiels individuels.

**P**our que les accueillis soient ce qu'ils sont, et non pas ce qu'ils imaginent être ou devenir ce qu'on voudrait qu'ils soient.

Joseph ROUZEL  
psychanalyste et formateur,  
animateur de PSYCHASOC



## Risquer la Qualité de Vivre au Travail

### Tentative de déclinaison de la QVT<sup>1</sup> en LVA

Quand les permanents du lieu de vie et d'accueil "Tentative" m'ont contactée pour participer à ces journées, c'est avec enthousiasme que j'y ai répondu favorablement, tant la thématique fait écho à des problématiques sur lesquelles je travaille régulièrement avec les responsables d'établissements médico-sociaux portant des projets associatifs d'une autre nature.

Actuellement en charge du pilotage d'une action collective portée par l'URIOPSS Grand Sud et l'ARACT<sup>2</sup>LRMP, je suis attachée à la façon qu'a la démarche Qualité de Vie au Travail d'envisager celui-ci, pour autant qu'il soit entendu dans sa définition la plus large : un travail sur la société, sur soi, avec les autres dans un objectif de bien-être collectif.

C'est donc loin de la culture des LVA, mais en observatrice et accompagnatrice curieuse de cette façon de faire singulière du "Vivre Avec", que je propose modestement ce débat, pour tenter de vous convaincre qu'il est essentiel pour les LVA d'investir et de faire connaître leur "Qualité de Vivre au Travail".

Émergeante dans les années 70, la démarche Qualité de Vie au Travail fait suite à de nombreuses études européennes ou nationales

---

<sup>1</sup> QVT = Qualité de Vie au Travail

<sup>2</sup> Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées

menées par la CARSAT, l'ANACT, plusieurs observateurs et sociologues... et qui ont permis de dresser un panorama des évolutions du travail depuis 40 ans. Les grandes tendances dégagées sont les suivantes :

- Incertitudes sur l'avenir pour les chefs d'entreprise et les salariés
- Des réorganisations de plus en plus fréquentes
- Une intensification des tâches et une pression temporelle
- Un sentiment de réduction des marges de manœuvre dans son travail
- La nécessité de poursuivre son activité plus longtemps qui renforce les enjeux de la prévention de l'usure professionnelle
- La prise en compte indispensable dans l'entreprise de la conciliation des temps
- L'engagement au travail : un facteur décisif d'efficacité de la structure
- Intégrer la prévention des risques psychosociaux dans une approche plus globale : le travail doit contribuer au développement de la personne : sens, satisfaction, contribution à un projet collectif.

**C**es différentes évolutions parlent aux LVA à plus d'un titre.

**E**n France, au-delà de la récente loi dite "Rebsamen" d'août 2015 qui a rendu la négociation sur la QVT obligatoire pour tous les employeurs soumis aux négociations annuelles obligatoires, c'est l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 qui en dresse les contours. Si sa valeur juridique ne le rend pas obligatoire pour les LVA, son contenu, considéré comme un cadre repérant, nous permet premièrement d'avoir une définition de la QVT et deuxièmement d'en identifier les axes de travail.

**A**insi cet Accord National Interprofessionnel stipule que "*La Qualité de Vie au Travail*" désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des

*conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises (...).Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée(...)"*

**E**ncore selon cet accord, la QVT *"peut se concevoir comme un sentiment individuel et collectif de bien-être au travail (sens, reconnaissance, autonomie, marge de manœuvre, égalité, conditions de travail) qui résulte des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail ET de leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci"*

**E**n mettant en avant les capacités d'expression des salariés qu'il faut favoriser en organisant des temps et lieux dédiés à l'écoute des problématiques de travail, à l'action, à la correction et à l'intégration de bonnes pratiques favorisant le bien-être, la démarche QVT proposée par cet ANI<sup>3</sup> est un changement de posture. Le travail, perçu pendant des années comme un facteur de risque, pour la santé notamment, et obligeant les employeurs et les représentants des salariés à n'agir que sur le volet de la prévention, du soin et de la réduction des risques, devient facteur d'engagement.

**L**a démarche QVT part du principe qu'il va de la responsabilité sociale, sociétale et économique des employeurs de favoriser le bien-être des salariés parce que c'est lui :

- Qui permet que le travail soit bien fait, l'accompagnement de qualité
- Qui réduit plusieurs coûts assumés par la société et notamment l'absentéisme
- Qui permet à une organisation d'être efficiente y compris dans un contexte tendu

**C'**est l'engagement de ses salariés qui rend une organisation performante, économiquement notamment !

---

<sup>3</sup> ANI = Accord National Interprofessionnel



**D**u point de vue de la méthode, on va identifier ce qui est générateur d'engagement et non plus seulement de risques, à partir d'espaces de discussion avec les salariés et non plus tout seul sur la base uniquement d'indicateurs chiffrés.

**P**uis, sur un principe de droit à l'erreur, on va élaborer des actions expérimentales que l'on va ensuite évaluer puis rectifier en collectif. Au-delà du dialogue social, c'est de dialogue professionnel qu'il s'agit même s'il aboutit souvent à nourrir le premier. Cette démarche n'est pas juste une politique de gestion des ressources humaines, c'est un mode de pilotage stratégique d'une organisation.

**C'**est pour les LVA, au-delà du risque encouru par les contours flous du statut des permanents<sup>4</sup>, l'opportunité de travailler et discuter de ce qui se pratique et a toujours fait que les permanents y sont venus et y sont restés travailler pour assurer la longévité du vivre avec, défendre la singularité de chaque projet et assurer un accueil et un accompagnement de qualité à des personnes souvent sans autre solution.

**A**lors pour qu'il n'y ait pas de confusion entre confort de travail et QVT et parce que dans les LVA la qualité de l'accompagnement repose essentiellement sur la volonté de l'équipe présente en permanence de bien remplir sa mission, voyons quels axes sont à travailler sur la base des outils de l'ANACT<sup>5</sup> :

(voir schéma ci-contre)

**Q**uels sont les axes forts dans les LVA ?

- Les relations de travail et plus particulièrement celles dites managériales reposant sur la proximité du permanent responsable et la petite taille de l'équipe

---

<sup>4</sup> Voir table ronde "structuration d'une équipe LVA"

<sup>5</sup> ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail qui fédère les ARACT au niveau national

## LES AXES DE TRAVAIL DE LA QVT



- Le contenu du travail via le sens des projets forts portés par les fondateurs et un positionnement singulier véhiculant des valeurs et allant dans le sens d'une relation privilégiée avec les personnes accompagnées
- L'employabilité avec l'opportunité d'occuper un emploi atypique permettant d'acquérir des compétences rares en matière de travail social

Quels sont les autres axes à renforcer, à investir, à communiquer ? La question doit être posée sans préjuger des réponses et en se fondant sur ce qu'en disent les permanents et les équipes.

Alors en dépit des revendications visibles sur les réseaux sociaux<sup>6</sup>, de leur difficulté à trouver leur place dans ce secteur médico-social en profonde mutation, de la fragilité du statut du permanent remis en question par le droit européen et de leur petite taille, les LVA doivent continuer de risquer la Qualité de Vie au Travail.

<sup>6</sup> Voir table ronde "structuration d'une équipe LVA"

**P**arce que vous défendez un engagement sociétal, travailler en LVA c'est agir sur la société. Parce que vous avez la conviction que la singularité de votre accompagnement est performante. Parce que votre façon de faire repose sur une éthique et des savoir-faire maîtrisés. Parce que défendre ces convictions a du sens et vous permet d'être bien dans votre travail.

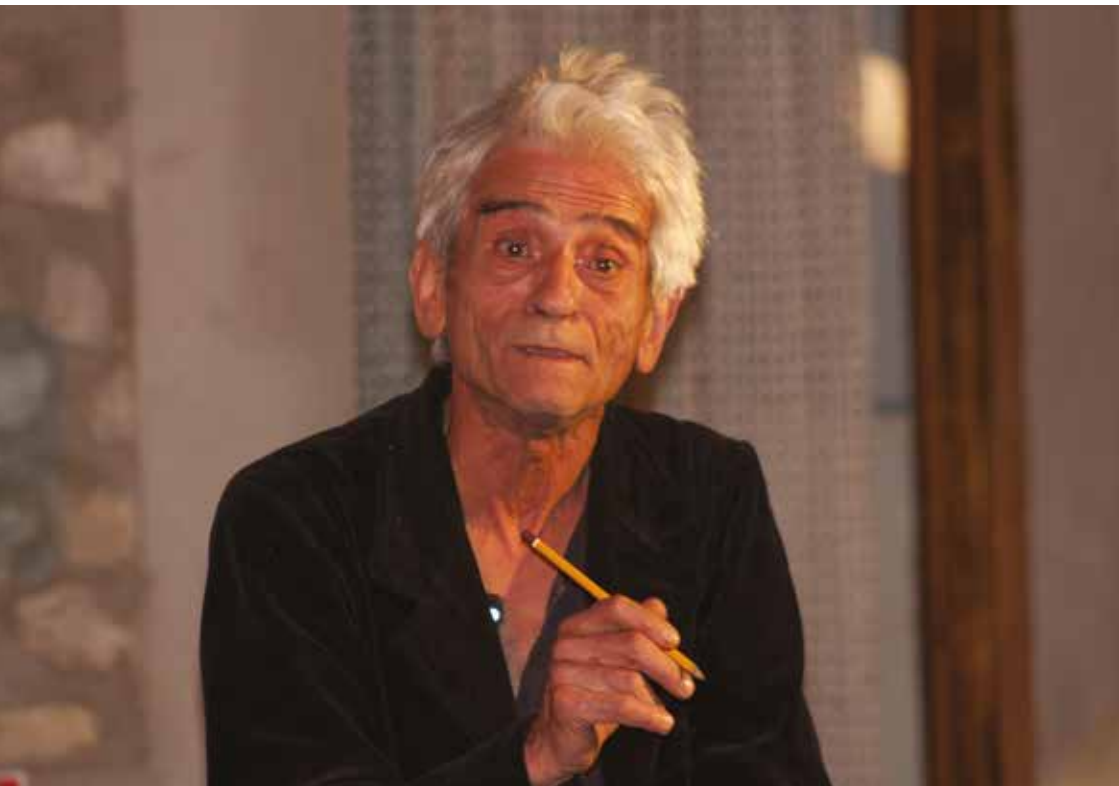
**L**a démarche QVT n'est pas obligatoire, elle ne vous est pas imposée alors pourquoi la risquer ? Pour faire connaître ce métier et ses particularités. Il vous faudra dans l'avenir, pour continuer à exister, attirer en LVA des professionnels qui veulent s'investir en connaissance de cause et continuer à défendre et porter la nécessité de garder leur place aux LVA pour continuer à "Vivre Avec". L'identification et la communication de vos axes forts semblent indispensables à cette stratégie.

**P**our finir, un petit clin d'œil à tous les permanents avec lesquels j'ai eu l'occasion d'échanger durant ces journées, bravo et tous mes encouragements pour continuer à faire ce travail si spécifique et transmettre vos savoir-faire aux nouveaux. Aux porteurs de projet, cette démarche que je vous ai présentée peut devenir un réflexe, un mode de management qui peut se décliner à chaque moment, de la conception au projet final pour favoriser l'engagement, le bien-être et l'envie de venir travailler avec vous !

Laëtitia COURTIN  
Conseillère Technique droit social  
RH URIOPSS GRAND SUD



Permanents se restaurant.  
"Lorsqu'on te parlera  
de ton dévouement,  
j'espère que tu seras bien étonné.  
Ou alors, change de métier."



## Bernard MEULIEN

s'est mis en scène à partir d'une création théâtrale de Deligny  
*"J'aimais l'Asile"*

*"Prenez le mot comme vous voulez : je l'aimais comme il est probable que beaucoup de gens aimant quelqu'un, décident de faire leur vie avec. Il s'agissait bien d'une présence vaste, innombrable, mais dont l'unité était évidente"*

## **Droit et statuts : à scruter à la loupe**

*Le droit, cela bouge, et c'est intéressant à ce titre.  
Cette évolution est en effet révélatrice  
de l'état d'esprit d'une société.*

*La loi Veil et plus récemment  
l'adoption du "mariage pour tous"  
constituent des illustrations emblématiques.*

*Il est aussi facteur de diversité,  
ce qui constitue un atout quant aux différents statuts  
que peuvent revêtir les LVA.*

*Mais il est par ailleurs source de nouvelles complexités,  
en termes de droit français et européen,  
avec lesquelles il nous faut bien composer.*

*Comment, par conséquent, concevoir  
un aménagement de nature incontournable ?*



*une fanfare biologique  
avec ses mains et son souffle.*

*"Si tu coupes la langue qui a menti et la main  
qui a volé tu seras, en quelques jours, maître d'un  
peuple de muets et de manchots."*



## **Droit social et ressources humaines**

**"**Pour commencer, je vais me présenter, dire pour qui je travaille et, ensuite, faire un petit tour de table pour que je sache qui vous êtes, même si je ne vais pas retenir tous les noms, ce sera une réciprocité dans la prise de contact."**"**

**"**Je suis Laetitia Courtin, je suis conseillère technique en droit du travail et en gestion des ressources humaines à l'URIOPSS Grand Sud, à Montpellier. Qu'est-ce que l'URIOPSS ? C'est l'Union Régionale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux."**"**

**Le réseau Uniopss-Uriopss aujourd'hui :** l'UNIOPSS est une association loi 1901 reconnue d'utilité publique. Elle est présente sur tout le territoire au travers de cent dix fédérations et unions régionales de défense et de promotion des personnes, de gestion d'établissements et de services, de soutien aux activités sociales, sanitaires, médico-sociales et socio-judiciaires.

**Les valeurs qui nous rassemblent :** c'est d'abord la primauté de la personne, la défense de la non lucrativité au profit de la solidarité. Mais c'est aussi la participation de tous à la vie de la société, ainsi que l'innovation dans les réponses sociales, alimentée par l'observation des besoins.

**Les missions de l'UNIOPSS :** organiser une concertation et une



représentation transversale aux secteurs traditionnels de l'action sanitaire et sociale (personnes âgées, personnes handicapées, enfance-famille, pauvreté-exclusion, santé...)

- valoriser le secteur à but non lucratif de solidarité en France et en Europe
- veiller aux intérêts des personnes fragiles dans la construction des politiques sociales, et faire le lien entre l'Etat, les pouvoirs publics territoriaux et les associations du secteurs

**"**Nous sommes donc une association loi 1901 qui fédère un certain nombre d'adhérents qui sont soit -des associations, soit des établissements qui œuvrent dans le secteur sanitaire, social et médico-social, sous forme privée non lucrative. Nous œuvrons sur l'ensemble du champ sanitaire et social, à savoir l'accompagnement des personnes âgées, l'aide à domicile, la lutte contre les exclusions, la réinsertion, l'addictologie, le handicap, la protection de l'enfance... À ce titre, notre première mission est la défense du secteur sanitaire et social dans sa forme privée non lucrative... j'insiste sur cet aspect : la non lucrativité. Pour ce faire, nous rassemblons nos adhérents, nous les aidons à se rencontrer, à échanger et à partager leurs problématiques. Nous rencontrons les autorités de tarification, nous siégeons dans un certain nombre de commissions, de conseils départementaux, en région, aux l'ARS (Agences régionales de Santé), aux CESER (Conseils économiques sociaux et environnementaux régionaux). Nous dispensons des conseils, soit à notre initiative parce qu'il y a un point d'actualité (ou réglementaire) qui nécessite d'être explicité, soit à la demande de nos adhérents. Nous faisons également des accompagnements sur une problématique particulière lorsqu'un d'entre eux le demande".

**"**Pour ma part, j'interviens souvent sur le volet RH par la voie du diagnostic organisationnel. Pour aider nos adhérents à structurer leur équipe... Nous pilotons aussi des actions collectives dont nous allons ensuite transférer les enseignements à la totalité de nos adhérents. Nous organisons également des sessions de formation..."

"Voilà, en résumé quelles sont les missions de l'URIOPSS. J'y suis conseillère technique. Je précise que la mienne n'est pas celle d'un avocat ou d'un juge. Elle consiste à vous défendre.

À vous pour le tour de table, vous me dites qui vous êtes, d'où vous venez, si vous êtes porteurs de projets, surtout si vous êtes en cours de création ou si vous êtes déjà en responsabilité d'un lieu de vie et d'accueil".

*Les participants se présentent :*

*un porteur de projet, huit lieux de vie et d'accueil*

*Madame Laëticia Courtin rappelle le thème des Journées d'Echange : "espace de liberté, prise de risque, les lieux de vie face aux contraintes actuelles".*

"Dans ce cadre-là, je vais tenter de vous parler de la structuration d'une équipe en LVA et pourquoi c'est adapté au sujet selon moi. Ce que j'ai oublié de préciser tout à l'heure, c'est que je ne suis pas spécialiste des LVA, en revanche, je m'intéresse fortement à la question. Il n'y a pas beaucoup de juristes en droit du travail qui s'y penchent, néanmoins j'ai fouillé et j'ai tenté de chercher des réponses aux interrogations que vous pourriez éventuellement vous poser quand vous êtes, ou quand vous serez en charge d'un LVA.

Pourquoi ce thème s'avère en lien étroit avec le droit social ? La réponse réside dans l'application du droit européen qui commence à peser sur vos structures, plus particulièrement sur le statut des permanents. Mon objectif c'est de vous faire toucher du doigt les risques et d'essayer de travailler avec vous pour voir comment nous pouvons les réguler pour autant que notre société nous le permette.

Quand j'ai été invitée à participer aux Journées d'Echange, j'étais plutôt enthousiaste et c'est avec plaisir que j'ai accepté. Mais quand j'ai commencé à m'atteler au travail j'avoue que j'ai moins souri parce qu'en fait, la littérature juridique sur la thématique du

droit du travail dans les LVA est quasiment inexistante. On trouve quelques articles mais, en termes d'adaptation et d'interprétation de la réalité, c'est le vide... Pour autant j'ai découvert des éléments vraiment intéressants à étudier et à sauvegarder.

**J'**ai bien sûr navigué sur les forums de discussion des réseaux sociaux qui vous concernent. Or, force est de constater que les revendications, certes légitimes en termes de salaires et de statuts, prennent très largement le pas sur d'autres questions. Le risque prud'homal qui peut mettre en cause la survie de l'entité ou la spécificité d'un LVA, sa raison d'être, sa philosophie doit vous apparaître clairement !

**J**e vais d'abord vous parler de la structuration de cette équipe en lieu de vie et d'accueil. Les gens qui y travaillent sont des ressources pour le projet du lieu mais il existe une dualité de statut : il y a d'abord les permanents, en tout cas pour moi, et les salariés. C'est une vision peut-être un peu simpliste... Cependant, un LVA peut fonctionner uniquement avec des permanents ou avoir une structuration différente avec que des salariés non permanents. Mais, à priori, dans les LVA, il y a deux statuts applicables. Deuxième chose... Il existe un challenge auquel doivent se soumettre tous les lieux de vie et d'accueil aujourd'hui : Comment faire de ses ressources humaines une richesse pour le projet du LVA et pour la qualité d'accompagnement et de vie des personnes qui y sont accueillies ? Pourquoi est-ce important ? Parce que ce sont les équipes des LVA qui garantissent le développement du projet associatif... J'entends par équipe, permanents, salariés mais aussi bénévoles de l'association.

**U**n LVA, c'est souvent un projet personnel, porté par un fondateur qui s'implique dans la création de ce lieu de vie en particulier mais tous les LVA appuient leurs pratiques sur le "vivre avec". Cette notion n'est pas vraiment compatible avec le droit du travail aujourd'hui ! C'est avec cette contradiction que vous allez devoir composer, ce qui n'est pas forcément le cas des établissements mé-

dico-sociaux. En effet, comment concilier la réglementation française mais aussi européenne et la vie des équipes en charge du "vivre avec" ?

**J**e sais que les LVA ne sont pas des établissements sociaux et médico-sociaux au sens strict du terme et que peu de LVA sont sous une convention collective mais ce n'est pas uniquement celle-ci qui vient créer le statut collectif du salarié ! Autrement dit : Les garanties d'emploi des salariés que vous embauchez, doivent aussi s'appliquer aux permanents.

**C**omment décrire un paysage conventionnel ? C'est d'abord une branche. Les établissements sociaux et médico-sociaux, qui accueillent des personnes handicapées, s'inscrivent dans celle des associations sanitaires et sociales qui sont fédérées pour notre secteur par une union qui s'appelle UNIFED. Que fait l'UNIFED ? Elle négocie, dans le cadre du dialogue social, avec les partenaires sociaux. Elle discute et signe des accords qui viennent régir les conditions de travail des salariés du secteur, des accords qui vont toucher à l'organisation du temps de travail.

**L**es congés, la formation, le compte épargne temps... Ce qui est négocié au niveau de la branche est étendu juridiquement. Cela veut dire que ces dispositions concernent de fait les employeurs qui entrent dans son champ d'application, c'est-à-dire ceux qui pilotent une activité couverte par cette branche. En résumé, la branche sanitaire et sociale négocie des accords qui vous sont applicables si votre activité c'est l'accueil et l'accompagnement de personnes handicapées.

**C**omme nous sommes aussi compliqués que singuliers, nous avons plusieurs conventions collectives au sein d'une même branche. Elles définissent un statut collectif qui vient sécuriser et améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur. Une convention collective s'applique en fonction des activités

de la structure. Pour faire court, l'accueil de personnes handicapées (adultes ou mineurs) et celui de personnes en difficulté relèvent de deux conventions collectives : respectivement celles de 66 et de 51.

**J**e vais vous expliquer comment, techniquement parlant, on peut décider d'appliquer une convention collective.

- Quand elle n'est pas étendue, soit vous adhérez à un syndicat signataire de la convention collective qui a votre préférence (pour la 51 c'est la FEAP, pour la 66 c'est le SYNÉAS et la FINAPEI), soit vous pouvez décider volontairement d'appliquer l'une ou l'autre.

**D**ans ce cas, vous avez la possibilité de choisir quelle partie de la convention collective vous mettrez en œuvre. Vous pouvez en faire une application partielle. Vous pouvez aussi choisir de n'appliquer aucune convention. Vous avez donc un espace de liberté.

**D**e quoi va dépendre ce choix d'application ? De la volonté de la structure d'assurer un statut de protection minimale à ses salariés... Une convention collective vient fixer le minimum des conditions dans lesquelles vous pouvez embaucher des salariés. Vous pouvez souhaiter que, dans votre LVA, on ne soit pas en deçà de ce qui est prévu dans ces conventions collectives, et décider d'en appliquer une. Cette mise en œuvre dépendra aussi des moyens qui vous sont alloués par vos autorités de tarification.

**P**ourquoi ? Parce qu'une convention collective est toujours plus favorable aux salariés et donc, coûte plus cher. Les budgets des LVA sont composés en majorité de la masse salariale... C'est plus onéreux parce qu'il y a des rémunérations prévues par des indices, des grilles et des classifications. Les congés sont plus importants que ceux définis par le code du travail, etc...

**O**n pourra identifier lors de vos demandes d'autorisation, à quelles conditions vous allez embaucher vos salariés et évaluer l'impact financier que cela va avoir.

**L**es LVA sont atypiques et ne se ressemblent pas. Et c'est là que vous avez un espace de liberté. Ainsi, ce n'est pas parce que vous décidez de ne pas appliquer une de ces conventions collectives que les salariés du LVA vont être moins bien lotis. Vous aurez un peu plus de liberté dans l'organisation et les conditions dans lesquelles vous embauchez votre équipe.

**Question :**

**Si l'on décide de ne pas appliquer une convention, alors on dépend du code de travail ?**

Exactement. Il faut observer les principes du droit du travail, c'est-à-dire ceux d'équité en termes de rémunération, de postes et respecter tout ce qui est santé au travail, amplitude horaire. Mais rien ne vous empêche de négocier des conditions d'embauche plus adaptées à votre structure et à ce vers quoi vous voulez mener vos équipes. Vous n'êtes pas obligés d'appliquer le code du travail et uniquement celui-ci. Vous pouvez aussi vous inspirer de certaines des dispositions de ces conventions collectives, les adapter à votre activité.

**Intervention :**

**Pour les lieux de vie c'est très rare d'être sous convention collective. Là où elles sont imposées cela fait des inégalités parce qu'il y a des grilles de salaires différentes entre les diplômés et les non-diplômés, entre cadres et non-cadres éducateurs spécialisés. En fonction de la politique du lieu d'accueil on peut faire aussi le choix d'embaucher une personne pas forcément munie d'un diplôme, c'est une disparité qui est compliquée à gérer après. Nous avons fait un accord d'entreprise entre les salariés de l'association, avec des dispositions obsolètes aujourd'hui et que l'on va retravailler pour connaître le cadre dans lequel on évolue aujourd'hui mais c'est assez souple, pour fédérer l'équipe autour d'un même projet. Vous différenciez beaucoup permanents et salariés, moi je suis permanent et salarié. Dans la mesure où c'est une association, je suis permanent mais forcément salarié.**

**Intervention :**

**Nous ne sommes pas obligés d'adhérer mais dans notre LVA, à la faveur ou à la défaveur d'une procédure prud'homale, nous avons été invités à rejoindre une convention collective. Nous n'avons pas signé notre adhésion à celle-ci mais on l'applique. Dès qu'on se pose une question d'ordre général, on s'en sert comme repère. Il s'agit de la convention de l'habitat social.**

**Intervention :**

**... Moi par exemple je me base à peu près sur les salaires de la convention 66. Mais ce n'est pas pour autant qu'on l'a signée.**

"Je vais m'autoriser un discours qui n'est pas politiquement correct. En effet, quand on évoque les conventions collectives, on fait référence à une amélioration de la société en général par le biais des statuts. Mais eu égard à votre spécificité, j'aurais tendance à vous dire de '*contourner*' les conventions collectives et de faire évoluer le statut de vos salariés en fonction de vos possibilités.

Soit vous avez décidé d'appliquer une convention par décision unilatérale de l'employeur dans un document très précis écrit après consultation. Soit c'est un usage à partir du moment où on utilise une convention collective qui est plus favorable que le code du travail. Si vous souhaitez y mettre fin, il faut respecter une procédure de dénonciation d'usage. Si vous n'avez pas de représentant du personnel vous devez informer les salariés collectivement et individuellement que vous changez de cap, respecter un certain temps qui va dépendre du délai à partir duquel cette convention collective s'est appliquée et la dénoncer. C'est la technique juridique. Maintenant en termes de gestion des équipes, c'est une procédure qui va forcément faire émerger quelques tensions si vous n'expliquez pas correctement pourquoi vous faites cela et dans quelle visée. Les salariés, forcément quand vous dénoncez une convention collective, se demandent ce qu'ils vont perdre et comment va être géré leur contrat. C'est la technique de dénonciation d'usage.

Voilà pour le paysage conventionnel auquel il convient d'ajouter un point. Certes, vous avez une liberté de choix mais les conséquences de celui-ci ne sont pas toutes de même nature. Ainsi les autorités de tutelle seront susceptibles de vous refuser des améliorations en terme de tarification sous couvert que celles-ci sont extra-conventionnelles !

**P**our tous les lieux de vie qui vont relever de la branche des associations sanitaires et sociales privées non lucratives les conventions qui ne sont pas étendues ne s'imposent pas à vous. En revanche, pour celles qui s'apparentent à d'autres formes il faut vérifier quelle convention collective s'applique à vous.

**P**our moi les lieux de vie relèvent de l'activité sanitaire sociale et médico-sociale à partir du moment où la forme non lucrative est de rigueur. Il faut vérifier dans vos statuts que ce n'est pas une convention collective étendue qui s'impose à vous. Dans ce cas-là vous ne pourrez pas la dénoncer.

**O**n disait ce matin qu'il y a un lien entre le statut qui est adopté et la façon dont vous allez pouvoir organiser vos équipes. À cet égard vous devez être très vigilants quant à la question de l'extension de la convention collective signée par le ministre du Travail. Ainsi, si celle-ci couvre l'accueil de deux jeunes handicapés, elle peut très bien s'imposer à vous !

#### **Intervention :**

**Peut-on donner comme conseil à un porteur de projet de ne surtout pas adhérer à une convention collective ?**

- tant que la liberté existe gardons-la.

**P**assons à autre chose. Comment est composée une équipe en lieu de vie et d'accueil ?

Les LVA sont composés de salariés et de permanents.



Ces derniers sont dans une situation juridique apparemment incompatible puisque 'à cheval' entre le code de l'action sociale et des familles et celui du travail. Le premier est inadapté mais néanmoins un certain nombre de ses orientations vont s'imposer à vous. Le second est pour sa part trop flou pour que vous soyez sécurisés ! C'est en tout cas le premier par le biais de l'article L 433.1 qui prévoit que le permanent responsable réside sur le site. Il peut être secondé par un assistant permanent qui le supplée en cas d'absence. Mais au-delà de l'aspect réglementaire, la diversité reste de mise dans les LVA. C'est pourquoi l'on peut en trouver avec seulement des permanents responsables ou que des salariés, par exemple.

**D**ans les conflits, les tensions, les moments où il faut se serrer les coudes, il convient que le salarié soit concerné comme le permanent. En fait vous êtes dans un bateau et si tout le monde ne rame pas en même temps, celui-ci coule.

**T**rois remarques s'imposent : la première concerne le (ou les) permanents responsable(s) de la conduite du projet. Il y a un (ou des) capitaine(s) dans le bateau.

**D**euxième remarque, celle-ci est relative à l'espace de liberté. Vous avez vu que vos missions ne sont pas différenciées entre permanents responsables et assistant permanent par le code de l'action sociale et des familles. C'est donc à vous de leur donner une couleur en fonction du projet du LVA. Mais vous avez encore une liberté qui vous permet aussi d'identifier de qui vous avez besoin pour travailler. Vous souffrez malheureusement d'une dérive du secteur sanitaire et médico-social, particulièrement vraie dans le milieu du handicap où on ne recrute pas des gens mais des diplômés.

**J**'ai travaillé dans une association avec pignon sur rue où on pourrait penser que tout fonctionne. En fait, tout le monde faisait le même boulot mais personne n'était payé pareil parce que l'on avait recruté des diplômés. Vous, dans les lieux de vie vous pouvez identifier les titres qui peuvent éventuellement rassembler les

compétences dont vous avez besoin. Mais vous recrutez les gens sur des postes, quelle que soit la qualification qu'ils détiennent. Et vous avez cette liberté parce que vous n'avez pas de convention collective et comme vous êtes intelligents, vous savez qui va pouvoir travailler chez vous et avec vous. Le diplôme n'est qu'une partie du profil de la personne que vous allez recruter.

**L**a dernière remarque concerne le taux d'encadrement minimal... qui est plutôt une contrainte, en tout cas tel qu'il est formulé dans le code de l'action sociale et des familles. Cette disposition génère un large éventail de questions. Il semblerait que la solution soit de considérer qu'il faut un ETP pour trois personnes accueillies dans le lieu de vie et non pas un ETP présent pour trois accueillis dans les murs... soient deux ETP travaillant simultanément dès qu'il y a quatre personnes .... Sinon vous ne vous en '*sortez pas*'.

**J**e vais maintenant parler de choses qui fâchent un peu. Nous n'avons fait que survoler le statut hybride de ce fameux permanent. C'est un salarié de l'action sociale dont le statut déroge au code du travail. Il n'est pas soumis à l'application du code de l'action sociale et des familles (article L433-1) à la durée légale de 35 heures. Il n'est par conséquent pas concerné par la durée journalière maximale de 10 heures, le repos quotidien de 11 heures sans interruption, les jours fériés, l'interdiction de faire travailler un salarié plus de six jours consécutifs par semaine et par la durée minimale de 24 heures consécutives de repos hebdomadaire auquel vous devez ajouter les 11 heures de repos quotidien. C'est néanmoins toujours en application du code de l'action sociale et des familles que les permanents sont employés puisqu'ils sont salariés. Ils présentent une spécificité : ils ne peuvent pas travailler plus que 258 jours par an. Ils doivent les effectuer pour justifier de leur qualité de permanents mais ne pas les dépasser.

**L**e permanent habitant sur place peut être présent plus de 258 jours mais ne doit pas être en situation de permanence plus de 258 jours.

**L'**article L433-1 du code de l'action sociale des familles n'existait pas avant. Le législateur soucieux de sécuriser et d'encadrer *a minima* les conditions de travail des permanents à l'occasion de la réforme de la protection de l'enfance en 2007, l'a intégré au code du travail et non pas à celui de l'action sociale et des familles. Mais en 2008 on réalise l'ampleur de la complexité des dérogations qui s'appliquent. C'est pourquoi cet article a basculé dans le code, mais sans publier de décret d'application qui aurait pu permettre à tout le monde de savoir comment se gérait la situation des permanents dans les LVA ! Et voilà encore une occasion de saisir la liberté au vol : ainsi pouvez-vous décréter un autre nombre de jours que les 258 traditionnellement prévus en termes de présence des permanents !

**Par** ailleurs, l'article L 3121-44 du code du travail autorise un aménagement du temps de travail et une répartition de sa durée sur une période supérieure à la semaine pour les salariés dont la nature de l'activité ne permet pas de fixer un horaire prédéterminé. Il suppose d'avoir conclu un accord d'entreprise. Mais même si vous appliquez ces dispositions, il convient que vous vous référiez au droit européen qui stipule un repos quotidien et hebdomadaire. Une position récente de la cour de cassation a illustré cette obligation. Il y a des solutions comme le contrat de travail pour les permanents avec une durée maximale de travail qui correspond au code de l'action sociale et des familles. Mais au-delà de cela, c'est à vous de transmettre aux candidats la philosophie des LVA mais aussi les avantages qu'on y trouve pour qu'ils n'aient pas l'impression d'être '*exploités*'.

**D**ans cette perspective, c'est à vous de ne pas minimiser les contraintes, et de développer de la clarté quant à la polyvalence que requiert le '*vivre avec*'.

**Et** de défendre cet éventail auprès des financeurs.

Laëtitia COURTIN  
Conseillère Technique droit social  
RH URIOPSS GRAND SUD





## Radio Escapade

*a donné les ondes aux échanges et aux recherches  
des pratiques en lieu d'accueil.*

*"Tu crois que le monde est divisé en deux groupes : ceux qui  
sont honnêtes et ceux qui ne le sont pas. Eux te diront : ceux  
qui sont pris et ceux qui ne le sont pas."*



## Les statuts des LVA

Deux ateliers ont regroupé une douzaine de participants entourés par quatre intervenants :

- Frédéric Lardans (photo), conseiller à l'Union Régionale des SCOP Rhône Alpes
- Alain Souchay, travailleur indépendant, permanent fondateur du LVA Bronx, membre de l'association Faste Sud Aveyron
- François Conan, permanent fondateur du LVA Pollen, statut associatif
- Nadine Paris, permanente fondatrice du LVA la Forge, statut associatif transformé en SCOP en 2012.

Ces ateliers ont donné lieu à des échanges riches avec présentation de la situation de chacun.

Au sein de la société, les contradictions ne cessent de nous étonner. Ainsi, tandis que politiques ou sociologues prônent la diversité, le secteur social s'étirole sur fond d'uniformisation. Les LVA résistent tant par l'accompagnement individualisé que pour leur capacité à créer du maillage social à partir de l'environnement humain local.

Mais leurs statuts aussi sont divers, ce qui n'est pas sans produire de la complexité ! C'est à partir de celle-ci, que les échanges ont émergé, après avoir mis en exergue les trois axes communs suivants :

- Le choix des statuts ne doit pas dénaturer le projet
- Les LVA doivent rester sans but lucratif
- Sous contrôle des départements ces entités se doivent de réutiliser les excédents.

**A**lain Souchay explique le choix qu'il a fait d'être travailleur indépendant. Cette idée est venue d'une crise avec le GERPLA il y a 20 ans, ce dernier étant notoirement pro association à ce moment.

**D**ans un LVA beaucoup de fonds sont gérés. C'est pourquoi on a évoqué le contexte des très grosses associations qui se comportent comme des sociétés. Ce n'est pas le cas des LVA mais le cadre associatif y est biaisé car souvent, les salariés porteurs de projet ont créé leur associations et il y a donc confusion entre administration et salarié.

**F**rançois Conan relève que l'association est dirigée, normalement, par des non salariés. Il a travaillé le projet de Pollen pendant plus de deux ans avec des proches en amont et a ensuite embauché des salariés qui ont tout pris en charge et, au fil du temps, le bureau s'est délité.

**E**n société, un gros danger est identifié : l'isolement. Il convient par exemple, en multipliant les échanges, de le contrer. Mais cela pose aussi problème lorsque le fondateur engage ses biens personnels, comme par exemple : la maison.

**A**lain Souchay : les LVA en société de l'Aveyron se sont réunis en association car ils sont favorables aux statuts, mais la question de chaque lieu se pose : le statut associatif ne permet pas un certain nombre de choses, par exemple, les décisions rapides.

**L**e statut de travailleur indépendant impose des règles : on est responsable tout de suite, on est l'interlocuteur permanent, et à ce titre on a une réelle liberté de ton. Ainsi cet acteur peut salarier des personnes ou s'associer avec un autre travailleur indépendant, et créer une société de fait, laquelle est différente de son homologue dite anonyme. Financièrement, on paye moins de charges mais on n'est pas protégés au niveau chômage, arrêts maladie...

**E**n association, tout dépend de la proximité entre CA et salariés : lorsqu'il y a de la distance, on perd de la réactivité et de l'efficacité.

**L**e salarié n'est pas autonome juridiquement : son statut induit une notion de sujétion. Cependant la philosophie qui anime les LVA contribue largement à réduire cette tendance.

**F**rançois Conan explique qu'en tant que porteur de projet et acteur de la mise en œuvre, il est reconnu par l'extérieur comme l'interlocuteur. Cela biaise le rôle du CA. Mais il est salarié parmi les autres : dans ce contexte co-décisions, co-gestion sont de mises pour les uns comme pour les autres. Le travail administratif du CA de l'association n'est pas utile, ce qui l'est, c'est l'administratif du fonctionnement du LVA et il est assuré par les salariés.

**N**adine Paris : la Forge était sous statut associatif depuis sa création en 1997. Durant une dizaine d'années, le trésorier a été un acteur important, il supervisait toute la gestion et la comptabilité du LVA. Celle-ci était assurée par une salariée à temps partiel. Lorsque le trésorier a décidé de quitter le bureau, nous n'avons pas voulu en créer un autre, et nous avons décidé de transformer l'association en SCOP. Cela permettait d'avoir un Conseil d'administration en majeure partie constitué de salariés du LVA. L'entreprise appartient à ceux-ci, mais en collectif.

**D**eux inconvénients sont repérés : l'existence d'un CA de pure forme vu que cette entité s'impose au détriment des salariés et du fonctionnement.

**L**a démarche a été accompagnée avec beaucoup d'efficacité par l'URSCOP Rhône Alpes. C'est une transformation assez légère car il n'y a pas de changement de personnes morales. La comptabilité et les biens de l'association sont transférés à la SCOP. A la création, nous étions quatre associés dont un non salarié. En effet, certains ont choisi de ne pas s'associer. A ce jour : le LVA la Forge a laissé place au LVA de Brunieux, toujours administré par la SCOP la



Forge, et la transmission se fait en douceur. Tous les salariés éducatifs sont associés et la nouvelle gérante est la permanente fondatrice du nouveau LVA. Bientôt, je ne serai plus salariée mais je pourrai toujours m'impliquer bénévolement en tant qu'associée.

**F**rédéric Lardans, conseiller à L'Union Régionale des SCOP de Rhône Alpes : la SCOP est une coopérative de salariés et d'associés. Les premiers ont tous vocation à devenir associés de la SARL et à partager la responsabilité de l'outil de travail ; c'est obligatoirement une SARL.

**D**ans une Société classique, les associés sont propriétaires de l'entreprise et peuvent partager les réserves s'il y en a. Dans une SCOP, ils possèdent l'outil de travail mais en même temps, il ne leur appartient pas car par définition ce n'est pas un bien individuel. S'il y a excédent, une partie peut être récupérée par les salariés mais obligatoirement, une revient à la coopérative et à elle seule.

**D**e toute façon, pour les LVA, il y a contrôle des départements et les excédents doivent être réutilisés.

**U**ne SCOP est composée d'au moins deux salariés agissant en même temps. Elle n'est pas à but lucratif : l'inverse aurait en effet pour but de faire s'enrichir les associés. C'est pourquoi les excédents éventuels ne sont pas utilisés à cet effet.

**P**our un travailleur indépendant, la responsabilité est illimitée. Celle d'un associé de SCOP est limitée à son apport. Ainsi, le logement, même s'il appartient à des associés n'entre pas dans l'actif.

**A**lain Souchay estime qu'on ne doit pas refuser la lucrativité. La responsabilité est illimitée de même que l'engagement du travailleur indépendant. Dans son LVA, des conventions de "prestation de service" sont réalisées. Nous faisons tous des conventions mais n'utilisons, en général, pas ce terme.

**F**rançois Conan : à Pollen, tous les salariés habitent sur place et ont le même salaire. La responsabilité est collective et partagée en fonction des compétences et appétences individuelles. Depuis plusieurs années des primes de fin d'année sont accordées en fonction des excédents.

**A**lain Souchay fait remarquer que, même dans les LVA, certains salariés ont des traitements bien différents de celui des permanents fondateurs.

**L**e choix du statut dépend aussi de la composition de l'équipe : familiale ou individuelle.

**L**e repos est une question de fond dans la vie du LVA qui n'est pourtant jamais abordée pour les permanents qui vivent toujours sur le lieu, cela peut être du temps de pause sur le temps de travail. Ce qui permet de tenir dans le temps, c'est en partie de vivre avec un certain confort dont le repos fait partie intégrante. La perception d'un salaire approprié contribue aussi à cet équilibre.

### **Échanges :**

**C**hacun doit trouver sa forme et la faire évoluer. Le choix du statut découle en partie du type de fonctionnement que l'on projette. Souvent, quand on débute on a une vision assez confuse de la réalité. La complémentarité des fondateurs est importante.

**S**e pose la question de la gestion d'une équipe salariée lorsque l'on recrute.

**A**vec un prix de journée à 14.5 fois le SMIC, il est difficile parfois d'avoir un salaire correct. Il faut être prudent avec les montages d'organismes divers ; ex : un LVA avec un statut, une ferme pédagogique ou un centre équestre assurant des prestations pour le LVA mais avec un autre. Si le LVA a des activités autres que l'accueil,

il faut que chacune soit bien distincte, en particulier sur le plan de la gestion.

**I**l faut tenir compte de nos limites dans l'organisation que l'on instaure, penser à nos temps de repos, à notre confort. Le juridique découle de l'organisation que l'on souhaite mettre en place. Pour prendre des temps de repos absolument nécessaires, il faut soit restreindre le nombre d'accueils, soit étoffer suffisamment l'équipe d'accueillants.

**P**ar ailleurs, chaque acteur n'est propriétaire de la SCOP uniquement pour la période durant laquelle il y est partie prenante.

**E**n tant que permanente, on assume davantage de responsabilités, avec une sécurité moindre qu'un salarié du département.

**M**ais le travail en LVA apporte une liberté et une indépendance d'action inestimables.

Equipe du  
LVA La Forge



*"C'est un métier d'enfants, c'est un métier d'apôtre,  
un métier d'ajusteur ou mieux de repasseuse.  
Et les plis sont tenaces au corps et à l'esprit des  
enfants sur lesquels a pesé, de toute sa masse inerte,  
une société d'adultes bien indifférents."*



Permanents et permanentes à l'écoute.

"S'ils baillent à grande bouche  
en t'écoutant raconter une histoire,  
prends ça, si tu le peux,  
pour une marque de confiance."

## Les volets du partenariat

*Pierre Gauthier, alors qu'il était  
Directeur Général de l'Action Sociale, évoquait avec humour  
"la dictature du partenariat".  
Ses propos se comprennent eu égard au  
transfert de compétences inhérentes à la décentralisation.*

*Celle-ci a en effet entraîné  
"une double obligation de coopération  
au plan financier et à celui de l'action"  
fait remarquer le Dictionnaire Critique de l'Action Sociale  
(Editions Bayard).*

*Cela ne veut évidemment pas dire,  
ce serait simpliste et réducteur,  
qu'il n'y a pas de "partenariats heureux"  
entre les départements et les LVA.*

*Mais il semblait essentiel d'appréhender ce concept  
dans son contexte, et ceci sur plusieurs aspects  
dont bien sûr le financier fait partie intégrante.*



*Autre moment d'écoute.*

*"Si tu joues au policier, ils joueront aux bandits.  
Si tu joues au bon dieu, ils joueront aux diables.  
Si tu joues au geôlier ils joueront aux prisonniers.  
Si tu es toi-même, ils seront bien embêtés."*



## **LVA et département : quel partenariat ?**

**L**a conférence débat intitulée "LVA et départements, quel partenariat ?" a été animée par Monsieur Thierry Amat (photo) du service Action Sociale et Protection de l'Enfance du Conseil départemental du Gard, responsable des LVA pour enfants.

L'objectif, atteint, était, à partir d'un support local émaillé d'exemples concrets de susciter une réflexion sur un plan plus général.

### **Le contexte**

**D**ans un premier temps, il était essentiel d'identifier les éléments du contexte dans lequel opèrent les LVA. Certains, pour ces derniers sont positifs.

**A**insi, Monsieur Amat a précisé que les collectivités sont souvent confrontées à l'absence de solutions tout court ou adaptées. C'est pour renverser la tendance que des orientations "sur mesure", telles que des séjours en alternance avec la psychiatrie ont été mises en œuvre. Mais la carence en terme d'hypothèses peut aussi avoir un effet pervers. En effet les collectivités eu égard aux restrictions budgétaires se posent la question suivante :

"comment prendre en charge sans créer de lits ?" comme l'a précisé un participant.



**T**hierry Amat a acquiescé : "tout se passe comme si les professionnels ne maîtrisaient plus aujourd'hui la différence entre MECS et LVA. La seule priorité est de trouver une place. Nous sommes tellement saturés que nous n'avons plus le choix de la solution. Le risque, c'est de faire sortir les LVA de leur mission première".

**B**ien évidemment, le croisement du diktat économique et du profil de plus en plus fragilisé des bénéficiaires sur tous les versants, explique cet état de fait, comme l'a fait remarquer un professionnel.

## **La force des LVA**

**U**n acteur des plénières nous a montré, lors de ces journées, avec un humour qui restera marqué dans les esprits, comment contourner les réticences des décideurs à partir d'une démonstration vivante. L'enjeu est de démontrer comment et pourquoi on fait.

**C'**est à nous de jouer : les départements sont souvent à court de solutions tant sur le plan quantitatif que qualitatif face à des jeunes pour lesquels on ne peut envisager que du "sur mesure".

**À** cet égard, un permanent a trouvé une formule convaincante. Il s'agit de démontrer la "force de l'individualisation éducative". C'est un véritable besoin et les partenaires savent bien que la petitesse des LVA le permet.

**U**n de ses collègues a renchéri en affirmant que ces derniers savent que "chaque LVA a une stratégie d'accueil différente". C'est donc cela que nous devons être capables de mettre en exergue.

## **Les faiblesses**

Elles existent, comme dans toute entreprise humaine. À nous de les identifier en vue d'une autocritique susceptible d'inverser le mouvement.

Sur ce versant, un certain "embourgeoisement" de certains LVA a été dénoncé. "Souvent dans les nouveaux LVA, les permanents ne vivent plus sur place. Certains ont d'ailleurs recruté des veilleurs de nuit". "Les gens maintenant se mettent à avoir des horaires, des vies familiales" ont respectivement affirmé deux participants, pour illustrer cette tendance.

Dans ce contexte, le recours au Prud'hommes s'est d'ailleurs accentué. Notre dernier interlocuteur a résumé de la façon suivante le changement "les embauches se font avec les éducateurs, alors qu'à une époque il y avait quelque'un du social et les autres".

Sur un autre plan, Monsieur Amat a considéré que pendant longtemps, les LVA n'avaient pas assez explicité ce qu'ils faisaient et de quelle manière. Or, l'heure est désormais clairement au rendu-compte.

## **Créer les conditions du partenariat**

Un intervenant les situe dans une dynamique politique, au sens bien évidemment pas partisan du terme. Dans cette perspective, il propose, pour favoriser la rencontre avec des élus, d'associer un interlocuteur d'un autre département avec lequel la coopération est probante. Cela a un effet rassurant pour l' élu potentiellement pionnier dans son propre fief.

Thierry Amat, pour sa part, n'avait pas pensé à un argument économique, à savoir celui relatif au niveau micro-local, qui constitue aussi un argument. En effet les élus sont sensibles aux moyens qui permettent à un village de survivre, ou mieux de se développer.

La question de l'opportunité a été aussi évoquée par Monsieur Amat. Ainsi, même si les LVA ne font pas partie des schémas départementaux, le moment de leur élaboration est favorable pour se manifester.

**E**n effet, les sensibilités des départements changent au gré de l'épreuve des faits. "Nous sommes dans une phase où la pensée évolue en terme de prise en charge éducative jusque là, l'internat était la pire des choses, c'est pourquoi on en essayait d'autres avant. Aujourd'hui on se rend compte que, peut-être, le placement peut être un outil de prévention. Par ailleurs, la seule possibilité d'évolution aujourd'hui, c'est la qualité de la relation entre un département et une structure, laquelle peut prendre des risques alors que la collectivité coincée dans un carcan administratif ne peut pas le faire".

**E**lle a donc besoin de réponses telles que celles que nous offrons, face à l'augmentation des problématiques croisées qui ne permettent pas l'intégration d'un nombre conséquent de jeunes dans une structure traditionnelle.

**C**ertes, l'écueil des disparités territoriales en termes d'ouverture reste vivace. Mais l'inverse existe aussi et c'est cela qu'il faut mettre en valeur. Ainsi, un participant a déclaré "En Ardèche on accompagne les LVA, c'est un vrai coût en terme de présence mais c'est probant".

**U**n de ses collègues a par ailleurs évoqué le partenariat direct avec des structures accueillantes telles que celles rattachées à "Jeunesse et Sport" pour ouvrir le champ des possibles.

## **Les porteurs de projet**

**L'**avenir ? Il est évidemment incarné par les porteurs de projet au bénéfice desquels la transmission doit "fonctionner à fond" a-t-il été remarqué. "Le monde change, les professionnels aussi. Je crois que l'on a ce devoir : expliquer ce que c'était, ce que cela peut être, et la chance que cela peut représenter" a déclaré Monsieur Amat. Soit. Mais cette stratégie doit pouvoir être affinée pour optimiser les chances de création. C'est pourquoi un permanent a posé cette question : "pour rester très pratique, est-ce qu'on peut dessiner les

contours d'une marche à suivre pour que le projet aboutisse dans un contexte... où l'on n'est pas sûr que le projet soit lu, comme l'a indiqué Monsieur Amat."

**Au-delà** des arguments préalablement évoqués, cette question a suscité d'autres propositions.

**Ainsi** un permanent a fait remarquer que : "c'est souvent suite à un impact médiatique que les choses ont évolué."

**Les** opérateurs du social n'ont pas forcément l'habitude de l'actionner, mais l'enjeu mérite bien de la modifier !

**Un** de ses homologues a pour sa part mis en exergue "la concurrence" entre les familles d'accueil et les LVA. Les premières privilégient en général les petits, mais eu égard à une carence d'accueil dans certains lieux, acceptent des ados qui relèveraient plutôt du LVA.

**L'**argument technique est de poids !

**Au** programme :

- recenser tous les départements au sein desquels il y a un schéma départemental en discussion
- développer les contacts avec les collectivités où la coopération est probante.

**Pour** rassurer les décideurs et être ainsi en mesure de se montrer force de propositions.

Equipe du  
LVA Brunieux



*Permanentes branchées !*

*"Méfie-toi des solutions immédiates : il ne sert à rien de brancher une lampe à pétrole sur le courant électrique"*



## **Budget, gestion et tarification**

**M**me Claudie Solana (CS) (photo), chef de service au Département du Gard, à la Direction d'Appui au sein de la Direction Générale Adjointe du Développement Social. Mme Solana intervient sur les volets tarifaire et budgétaire en ce qui concerne les établissements pour personnes adultes handicapées et ceux relevant du domaine de la protection de l'enfance.

**P**atrick Bénéfice (PB), permanent du Lieu de Vie et d'Accueil TENTATIVE, à St Hippolyte du Fort dans le Gard, titulaire d'une maîtrise de gestion, et par ailleurs adjoint au maire délégué aux finances d'une commune de 1 200 habitants.

**O**nt participé à cet atelier, sur les deux sessions, vingt et une personnes, porteurs de projets et permanents de lieux d'accueil en activité.

**M**me Solana, dans son introduction, rappelle le parcours législatif qui a conduit, après nombre de rebondissements, aux modalités actuelles de tarification des Lieux de Vie et d'Accueil (LVA) :

- Loi 2002-2 du 2 janvier 2002  
qui prend en compte la spécificité des LVA
- Décrets de 2004 puis de 2006  
qui précisent les conditions techniques d'organisation  
et de fonctionnement des LVA
- Annulation en 2008 par le Conseil d'Etat  
du décret dit "de tarification"
- Loi HPST du 21 juillet 2009  
qui rétablit la possibilité d'un décret précisant  
les conditions de tarification

- Décret du 4 janvier 2013  
qui encadre les règles de tarification et de financement des LVA
- Annulation partielle le 23 décembre 2014  
du décret de 2013 par le Conseil d'Etat  
qui confirme toutefois les éléments suivants :
  - Instauration d'un forfait journalier
  - Liste des dépenses couvertes par le forfait de base
  - Application de la nomenclature  
comptable et budgétaire des établissements médico-sociaux
  - Convention triennale de prise en charge conclue  
entre le département et le LVA
  - Obligation au LVA de transmettre chaque année  
un compte d'emploi
- Loi du 28 déc. 2015, loi d'adaptation de la société  
au vieillissement, qui exonère les LVA de toute procédure  
d'appel à projets que ce soit pour création ou pour extension.

**M**me Solana rappelle également que :

- les LVA ne sont pas assimilés à des établissements  
médico-sociaux (EMS)
- ils doivent répondre à certaines obligations de ces mêmes EMS
- ils ne font pas partie de l'intégration aux schémas  
départementaux.

**P**atrick Bénéfice prend à son tour la parole pour présenter, à l'aide d'un diaporama, la procédure d'élaboration d'un budget.



Les LVA ne sont pas soumis au jugement des départements sur l'opportunité de création. Un LVA comprend entre trois et sept places d'accueil. Il peut aller jusqu'à un total de dix places d'accueil mais sur deux lieux géographiques différents. Les LVA organisent leur accueil sur la base d'un recrutement national.

Au terme des quinze ans, le LVA doit entrer dans une procédure de demande de renouvellement d'autorisation.

Le prix de journée est exprimé en multiple de la valeur horaire du SMIC. Il est constitué d'un forfait de base et, éventuellement, au-delà du montant de 14,5 fois la valeur horaire du SMIC, d'un forfait complémentaire.

Les LVA ont été un temps assujettis à la TVA. Le GERPLA avec d'autres organisations, s'est battu et a obtenu l'annulation de cet assujettissement considéré comme une aberration de notre point de vue. En effet nous étions, de fait, assimilés à des structures commerciales comme restaurateurs et hébergeurs.

CS :

les dispositions des EMS auxquelles sont soumises les LVA sont :

- le contrôle des autorités
- les procédures d'évaluations interne et externe
- la mise en place des outils de la Loi 2002-2 dont le livret d'accueil. Le Conseil de la Vie Sociale est nécessairement à adapter à la nature du LVA ; c'est une instance destinée à recueillir la parole des usagers, par exemple une enquête de satisfaction auprès des familles.

Le Gard souhaite que les outils de la Loi 2002-2 soient des dispositifs vivants et partagés, comme par exemple les contrats d'accompagnement qui doivent faire régulièrement l'objet de réactualisations. Les préconisations rendues par l'autorité compétente résultant de l'évaluation externe doivent être suivies d'effets, dans le cadre d'une démarche d'amélioration de la qualité.

**Un participant :**

**Pour moi c'est très important de s'auto évaluer...**

**Pour savoir si on avance dans la bonne direction ou pas.**



PB : la procédure budgétaire est contradictoire. Elle consiste pour le LVA à élaborer un budget prévisionnel puis le soumettre à son autorité de tutelle qu'est le département. Après discussions, celui-ci arrête le budget éventuellement modifié et signifie au LVA le prix de journée qui en découle au moyen d'un arrêté de tarification.

### 2/7 - Budget et procédure contradictoire

L'année de la création, puis tous les trois ans,

Le représentant du Lieu de Vie et d'Accueil présente à son autorité de tutelle un budget prévisionnel duquel découle le prix de journée. L'autorité de tutelle (Département, Etat ..... ou autre) arrête un prix de journée pour 3 ans.

Lors d'un renouvellement tarifaire, le prix de journée en cours reste en vigueur jusqu'à la promulgation du nouvel arrêté de tarification.

Budget prévisionnel, à la création, puis au 31 octobre de la 3<sup>ème</sup> année.

Compte d'emploi, chaque année, au 30 avril

(Décret précisant la forme et le contenu non paru à ce jour)

La forme du compte d'emploi n'est pas définie par le législateur. À titre d'exemple, le département du Gard apprécie un document qui s'apparente au cadre normalisé applicable aux ESMS sous une forme plus allégée et qui inclut la présence d'un rapport d'activité. Le résultat, excédentaire ou déficitaire, de l'année écoulée n'est pas pris en compte lors de l'examen du budget prévisionnel.

### 3/7 - Budget et calcul prix de journée

Dépenses

Dépenses	99 940,00 €
Produits complémentaires	1 000,00 €
Produits économiques	1 000,00 €
Produits de la tarification	99 940,00 €
Nombre de journées d'accueil	800
Prix de journée	124,92 €
Valeur SMC horaire	1,43 €
Arrêté de prix de journée	123,49 €
Valeur de 14,3 fois SMC horaire	20,44 €
Dont part complémentaire	1,43 €

CS :

l'affectation du résultat annuel décidée par le gestionnaire reste néanmoins soumise au visa du financeur.

**L**e prix de journée découle du budget préalablement établi. Il est le rapport entre le montant des recettes nécessaires pour équilibrer le budget (déduction faite des produits complémentaires et des produits exceptionnels) et le nombre de journées d'accueil prévu dans l'année.



**L**e budget prévisionnel découle du projet d'accueil. Les dépenses prévisionnelles consistent à chiffrer les moyens nécessaires pour la réalisation des modalités d'accueil.

CS :

en cas d'évènement exceptionnel un budget peut être revu dans l'intervalle des 3 ans. En présence d'activités complémentaires à l'accueil un budget séparé doit être constitué.

**S**ur le registre "Locations", quand le loyer payé par le lieu d'accueil (LVA locataire) inclut des espaces purement privés, la part de loyer afférente à ceux-ci doit se retrouver en recettes au chapitre "Autres produits relatifs à l'exploitation".



**P**our les mineurs, l'ensemble des dépenses est pris en charge par le budget validé par l'A.S.E. (Aide Sociale à l'Enfance). Les adultes bénéficiant de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) peuvent, à la demande du LVA, participer à certaines dépenses (Hygiène personnelle, séjour vacances...)

CS :

il convient de ne pas surestimer les recettes attendues ce qui pénaliserait à terme la structure, par exemple trop compter sur des aides ponctuelles apportées par les services de l'état en matière de contrats aidés.

**D**ans un budget une attention particulière doit être portée à certains éléments



PB :

le fond de roulement, en raccourci assimilé à l'avance de trésorerie, est ce qui permet de régler les dépenses courantes alors même que les produits attendus de la facturation peuvent ne survenir qu'au bout de trois mois. Le montant pour cette même durée des salaires plus les charges trimestrielles inhérentes constitue une somme importante dont il faut pouvoir disposer.

**D**es mesures à prendre :

- à la création, se rapprocher d'un organisme de financement solidaire, par exemple l'AIRDIE,

**E**n fonctionnement,

- facturer mensuellement aux départements les frais de séjours des résidents,

- utiliser le crédit fournisseur pour régler les dépenses quotidiennes avec délai.

6/7 - Amortissement et remboursement d'emprunt	
<b>Achat d'un véhicule 9 places :</b>	<b>Amortissement sur 7 ans</b>
Prix : 26 320€	
Apport : 5 320€	
<b>Emprunt : 21 000€</b>	<b>Dotation annuelle aux amortissements : 3 760€</b>
sur 5 ans	
Taux : 3,7%	
Mensualité fixe : 390€	
<b>Remboursement une année :</b>	<b>Remboursement emprunt</b>
<b>Total : 4 680€</b>	Frais financiers : 560€
Capital : 4 120€	(La part de capital remboursé ne fait l'objet d'aucune écriture comptable)
Intérêts : 560€	
<b>Total passé en comptabilité :</b>	
Frais financiers : 560€	
Dot. aux amort. : 3 760€	
<b>Total : 4 320€</b>	

**A**mortissement d'un bien et remboursement de l'emprunt avec lequel le bien est acquis sont deux notions distinctes. Une dotation aux amortissements est à inscrire au budget même si le bien est réglé au comptant.



Tous les employeurs cotisent à un OPCA et, en retour, bénéficient d'aides à la prise en charge de formations pour leurs salariés. En LVA, il convient de penser aussi à utiliser cette source de financement.

## Questions diverses et échanges

Mme SOLANA évoque la situation des LVA dans le Gard. vingt-trois lieux d'accueil sont présents dans le Gard dont deux recevant des adultes (y compris TENTATIVE)  
 (+ une structure expérimentale non traditionnelle accueillant des adultes – NDLR)

Sur les vingt et un LVA pour enfants, quatorze de ces LVA ont une habilitation PJJ, conjointe avec le département, ils totalisent environ cent dix places pour une cinquantaine occupées par des enfants gardois.

Les deux LVA pour adultes handicapés totalisent dix-sept places  
 (hors structure expérimentale non traditionnelle - NDLR)

Sur les trois dernières années le Gard constate une forte augmentation de l'accueil notamment en raison des séjours de rupture demandés par les maisons d'enfants à caractère social ou par des prises en charge d'enfants avec troubles psychiques sévères.

En 2016, nous avons signé avec sept LVA des conventions qui prévoient une dotation annuelle globalisée pour tout ou partie de leurs places sur la base d'une activité prévisible. Un douzième de la dotation est versé chaque mois avec une régularisation au début de l'année suivante au regard de l'activité réellement exercée..

**Un participant :**  
**le LVA ne va-t-il pas être obligé d'accepter l'enfant proposé par l'ASE sans pouvoir faire valoir son projet d'accueil ?**

CS :  
le département s'attachera à prendre en compte la spécificité du LVA. Ce mode de fonctionnement est nouveau, il faudra en faire l'évaluation.

PB :  
la problématique de l'adéquation entre le profil de l'enfant et les modalités d'accueil du LVA se pose avec acuité dans le cas d'un accueil en urgence sollicité par l'ASE.

CS :  
par le passé les LVA n'étaient pas toujours considérés comme des partenaires à part entière et pourtant les services du département avaient recours à ces structures lorsque, dans des situations extrêmement difficiles et complexes, il fallait trouver des solutions pour des enfants "incassables". Aujourd'hui les LVA font partie d'une offre et apportent une réponse d'hébergement et de prise en charge. Ils sont considérés comme les établissements médico-sociaux relevant du champ de la protection de l'enfance dans les actions conduites par le département.

La thématique de l'évaluation sera le prochain axe de travail avec l'ensemble des structures d'accueil du Gard.

**Un participant :**  
**un partenariat d'accompagnement est-il possible avec le département ?**

CS :

oui. Le département n'a pas qu'un rôle de contrôle et de financement, mais apporte également un accompagnement et vient en appui.

**Au** travers de l'exploitation des évaluations externes des ESM autorisées avant la loi du 2 janvier 2002, nous avons pu constater que certaines thématiques nécessitant une amélioration de la qualité, sont communes à certains d'entre eux, comme le Conseil de la Vie Sociale, les rythmes de vie quotidienne, l'animation, la sexualité... Le département va entamer avec les partenaires institutionnels un travail transversal sur ces thématiques communes.

**Un participant :**

**l'appel à projets c'est fini, mais, si je comprends bien, l'enjeu est bien de correspondre au besoin du département.**

PB :

attention. Il ne faut pas poser comme principe de répondre au besoin du département où le LVA s'installe. Il faut se l'ancrer, un lieu d'accueil n'est pas soumis au schéma départemental... C'est la Loi qui le dit et elle s'applique partout... Au GERPLA on insiste beaucoup là-dessus car on sait que dans la réalité cela fait problème surtout si l'on oublie dès le départ l'autonomie qu'elle nous reconnaît.

**Un participant :**

**ça prend combien de temps pour obtenir une autorisation d'ouverture ?**

CS :

dans le Gard... vingt-trois LVA ont été créés,, on considère que le développement de l'offre est satisfaisante et répond aux besoins... D'autres départements n'ont en revanche pas développé ce type d'accueil, il serait donc peut-être judicieux de s'adresser à eux pour faire aboutir un projet de création.

**D**ans tous les cas il faut présenter un projet très abouti, très réfléchi. Des échanges comme aujourd'hui permettent le partage d'expériences sur lesquelles s'appuyer.

PB :

le projet c'est l'accueil d'enfants ou d'adultes. Il faut donc qu'il réponde à cet objectif. Il s'agit de prévoir des activités adaptées dans un cadre éducatif et sécurisé.

CS :

j'ajouterais qu'il convient de prévoir des activités qui peuvent rentrer aussi dans le contexte des budgets restreints des départements... Je vous conseille, dans le cas d'une création autorisée, de convenir avec votre autorité de tarification de fixer votre premier budget prévisionnel pour un an et ensuite, au vu de cette période écoulée, de passer à une tarification trisannuelle.

**B**on courage à tous.

Equipe des LVA  
Tentative et Lou Merilhoun





Observer la situation  
Se remonter les manches  
voir la vie en rose

## Conclusion

*Atypiques face à l'adversité, les LVA ?  
Tout porte à le croire.*

*Certes, ils ne sont pas asservis comme moult de leurs partenaires  
"traditionnels" à l'étau qui se referme sur la sphère du social.  
Mais ils sont indubitablement soumis à de nouvelles contraintes.*

*Leur point fort :  
mobiliser les énergies, l'intelligence collective et l'inventivité  
tandis qu'un nombre conséquent de collègues issus des  
institutions classiques abdiquent purement et simplement.*

*L'enjeu est de taille :  
il s'agit de dompter ou de contourner ces exigences  
des temps modernes afin que les LVA puissent rester fidèles  
à leur philosophie.*

*En cela, cet élan s'inscrit dans la logique de leur histoire  
à travers laquelle la "rébellion constructive"  
a permis d'aller de l'avant.*

Des lieux dans la marge  
aux lieux dans la vie :

# comment nos accueils transforment leurs vies ?



Réservez et inscrivez-vous  
aux prochaines Journées  
d'Échange et de Recherche des LVA  
ouvertes à tous :  
porteurs de projet, permanents et salariés des lieux,  
partenaires et professionnels...

**18, 19 & 20 mai 2017**  
quelque part entre Normandie et Bretagne



Les citations, en légende  
des photos des ces Actes 2016,  
sont inspirées de Graine de Crapule  
(Aphorismes 1945) écrit par  
Fernand Deligny.

Tout droit de reproduction du contenu du présent ouvrage peut s'exercer  
sous réserve de l'autorisation préalable du Comité de Coordination du GERPLA (02 32 309 909)

**Crédit photos & édition : GERPLA**  
**Rédactrice conseil : Hélène CORNIÈRE**  
**création/réalisation : ALL FIZZ**  
**Impression : EXAPRINT**

Loin de nous les idées reçues !  
Garder le cap sur les fondamentaux ne signifie pas  
s'enfermer dans une posture passéiste.

Une opportunité en vue de parvenir à cette alliance :  
le thème des LVA confrontés aux contraintes actuelles.

Les journées du GERPLA consacrées à celles-ci  
se sont déroulées non loin d'un endroit porteur de sens.  
Là où Deligny a pris, pour les accueillis, des risques.

Ce penseur du social a été éminemment  
créateur d'un nouvel espace de liberté.

Tout l'enjeu aujourd'hui est que ce dernier  
reste une réalité vivante.

Merci au département du Gard, à l'URIOPSS Grand-Sud,  
à l'URSCOP Rhône-Alpes, à FASTE Sud-Aveyron,  
à Radio Escapade, aux gestionnaires départementaux et  
aux permanents des lieux  
d'avoir contribué à ce que ces journées soient autant productives.