

La TRANSMISSION : dans tous ses états



Les Actes des Journées d'Échange et de Recherche des LVA
3, 4, 5 juin 2021
à Regain - Maison Périssé
64360 Lucq de Béarn



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

La TRANSMISSION dans tous ses états

**Les Actes des Journées d'Échange
et de Recherche des LVA**

3, 4, 5 juin 2021

**au LVA Regain - Maison Périssé
64360 Lucq de Béarn**

Secrétariat du GERPLA

**• Le Puy Basset - 15140 FONTANGES •
secretariat@gerpla.fr • www.gerpla.fr**

Siège Social : La Coumette 32260 POUYLOUBRIN

À MANOU

Les légendes des photos ci-après sont tirées des commentaires inscrits sur des post-it par les participant·es des JERLVA au cours des différents ateliers. Ils retranscrivent la pensée des personnes les ayant écrits et non un positionnement officiel du GERPLA et leur sélection est tout à fait subjective.

SOMMAIRE

	Page
Préambule	5
Propos introductifs	7
Un outil de positionnement : Jean-Luc Minart	11
MÉTHODE D'APPROCHE & CONCEPT	17
Interview des personnes facilitatrices	17
La transmission : témoignage de Thierry Bazzana	21
Transition	27
DES QUESTIONS & DES SAVOIR-FAIRE PARTAGÉS	29
Atelier espace personnel, espace professionnel	29
Palette d'organisations sur les lieux d'accueil	31
Groupe d'échanges sur le thème : "porter, partager"	35
Transition	37
LES MOYENS CONCRETS D'UNE DÉMOCRATIE	39
L'horizontalité dans les LVA	39
Forum ouvert	42
Groupe de discussion	
"héritage, reproduction, trahison, plus value"	49
Merci, ou comment hériter d'un LVA	55
Transition	57
L'ILLUSTRATION D'UNE DYNAMIQUE	59
L'histoire de Regain : Domie Rapin	59
Quelques éléments de causerie avec des porteurs de projet LVA	67
Conclusion	71
Synthèse étude APEX	73
Prochaines journées	85



"Besoin de me sentir accompagnée"

*"Un début d'appartenance à une communauté
de solitudes"*

*"Quel est le vrai objet de ma transmission ?
biens immobiliers, croyances, expériences,
philosophie de vie ?"*

Préambule

"Transmettre, c'est faire passer ce que l'on possède en la possession de l'autre", stipule le "Petit Littré".

Le mouvement que cet acte suppose est susceptible de partir dans de multiples directions, indique cet ouvrage de référence. Ainsi transmet-on un nom, un héritage... mais aussi un ordre, lequel peut être ou non explicité ! Par conséquent, l'état d'esprit dans lequel se déroule cette entreprise est fondamental.

L'enjeu, pour les LVA, est qu'elle concilie une trilogie : les acquis des anciens, le regard neuf des successeurs et l'évolution du contexte d'exercice.

Les lieux d'accueil exercent leur activité dans un contexte très particulier à tous égards. Ainsi restent-ils à la marge de l'action sociale tout en étant bien identifiés et reconnus par cette dernière, comme des acteurs en tant que tels.

C'est pourquoi définir le concept qui guide leur action est une tâche complexe. Ils en ont dessiné les contours à travers l'alliance entre la découverte livresque et la praxis.

La première est diversifiée puisqu'elle passe par la psychanalyse, la pensée de Deligny et même les neurosciences. Il convenait aussi de dégager un positionnement qui permette au concept d'être une réalité vivante. À titre d'exemple, la construction d'une cohérence, l'impulsion donnée à une dynamique solidaire intra-muros assoient les capacités de stratégie incontournables avec les partenaires.

C'est cet "esprit de finesse" qui permet de fonctionner tout en résistant, et donc, par conséquent, de "ne pas vendre son âme au diable".



"Je me demande quels outils de transmission existent"

"La transmission commence par la transmission d'informations"

"J'ai besoin de temps..."



Propos introductifs

Le thème de la transmission était déjà au centre des préoccupations du Gerpla en 2020. Les journées nationales étaient alors programmées au LVA Le Château mais les événements sanitaires que nous avons toutes et tous connus ne nous ont pas permis de nous retrouver pour ces Journées d'Échanges et de Recherche des Lieux de Vie et d'Accueil ou JERLVA 2020.

Pourquoi, un an plus tard, le LVA Regain décide-t-il de reprendre pour lui cette thématique ? Nous étions en train de vivre le départ à la retraite de Sylvie Cousin, permanente du lieu, propriétaire et membre de l'équipe fondatrice du Lieu de Vie et d'Accueil dont nous héritions. De même, deux autres permanents, présents depuis 17 et 18 ans, partait à la retraite pour l'un et s'orientait vers d'autres horizons pour l'autre. Nous étions alors plongés dans des pensées liées aux évolutions à venir, il nous fallait remanier l'équipe et symboliquement dire au revoir à une génération de permanents.

Nos premiers questionnements se tournèrent naturellement vers le GERPLA : "qu'est-ce que la loyauté dans la transmission ? Comment se relier à l'héritage d'un lieu dans un contexte de renouveau ? Comment faire pour élaborer nos pensées et comment le faire ensemble dans un groupe de recherche-action ?" Afin de recueillir d'autres expériences sur cet item premier et plus largement échanger autour des

pratiques professionnelles propres aux LVA, nous avons eu à cœur d'accueillir les journées nationales 2021. Recevoir ces JERLVA était une belle occasion de réaffirmer notre engagement d'équipe au sein du groupe de réflexion et à partir de cette rencontre, élaborer autour des pluralités d'expressions des LVA et de la façon d'exister dans sa singularité et de s'enrichir de nos différences. Comme tous les ans le GERPLA donne une place importante à la nouvelle génération de porteurs/porteuses de projet en leur consacrant une journée dédiée à l'échange.

Si vivre et/ou travailler en Lieux de Vie et d'Accueil c'est "réhabiliter l'utopie", il nous a paru important d'initier une forme novatrice d'organisation des échanges liée aux choix des intervenants. Luce Gardais et Boris Prat sont deux personnes, aux compétences multiples, se mettant au service des collectifs afin d'assurer le rôle de facilitation, dans une organisation vivante et dans le but d'aider à créer du commun. Regain a fait le choix d'une forme organique, centrée sur nos attentes plurielles et parfois encore en gestation, afin de répondre de manière créative à cet item : la Transmission.

L'équipe du LVA Regain





*"J'espère que les anciens seront fiers /
ne nous lâcheront pas"*

*"J'ai la pression des anciens quand ils disent
qu'à leur époque, ça, ça fonctionnait comme ça,
et pas autrement"*

*"J'ai le sentiment que, aujourd'hui, je mettrais la
même pression aux futurs jeunes... ça craint"*



"Je ne me sens pas entendue pour les valeurs que j'essaie de transmettre sur le lieu d'accueil."

"Comment ne pas prendre tout à cœur ?"

"J'ai envie et besoin de transmettre. J'ai envie et besoin qu'on me transmette. Encore et toujours."



Un outil de positionnement

Notre thème est multiforme. Il peut s'agir de la transmission du patrimoine, du relais organisationnel, des pratiques de soin et d'accueil, mais aussi bien sûr, de ce à quoi l'on tient, une éthique...

La séquence sociétale actuelle a mis en lumière les dérives sociales, environnementales et psychiques de nos communautés, de nos institutions... Les quarante dernières années ont vu les systèmes se fragiliser par leur rigidité, leur soumission à la normalisation et au calcul, jusqu'à se déshumaniser, se transhumaniser. L'école s'est industrialisée, l'hôpital aussi tout comme la culture, l'agriculture, l'écologie, le médico-social... Les métiers de la relation deviennent des emplois dévitalisés, aseptisés, détransfertés, laissant champ libre aux ressentiments et aux burnouts. (L'appel des appels documente depuis plus de dix ans ce mécanisme). La COVID va-t-elle précipiter les dernières métastases de l'hyper-capitalisme ou en poursuivre l'acharnement thérapeutique ?

Dans cette période de sidération, on assiste pourtant à des surprises et notamment pour nous, la bonne résistance semble-t-il des LVA. À l'évidence elle s'explique par des ingrédients expérimentés de longue date. Citons la souplesse, la créativité, l'arrangement à chaque fois singulier entre un lieu et son génie, un bien vivre soi-même et un bien accueillir l'autre, la

taille aussi. "Small is beautiful". Mais la menace n'est jamais très loin. Il est vrai que traditionnellement les LVA ont rechigné à se mettre en avant, c'est tout à leur honneur, mais plus que jamais, s'ils ne veulent pas devenir une coquetterie bonasse de l'industrie, il leur faudra, comme le disait Deligny, tenir position. Ceci demande entre autres de formaliser sa pratique. Dire, écrire, exprimer comment on fait et pourquoi on le fait. Ce travail de réflexion est depuis l'origine un point fort des lieux (discussions, rencontres, analyse des pratiques, supervision et autres outils) mais l'époque n'incite-t-elle pas à aller au-delà ? Le Roucoux a inventé une formule qui illustre bien la situation : un LVA est une zone à défendre (et donc à définir) en permanence, une ZADÉP.

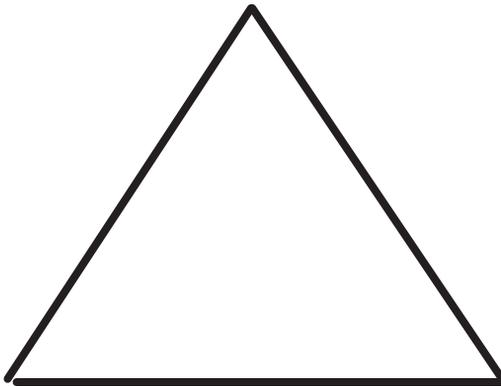
J'ai retrouvé un outil que j'avais proposé aux rencontres de Bergerac en 2004. Je vous le livre en guise de participation aux actes. Il s'agit d'un exercice à faire seul d'abord, le plus méticuleusement possible bien sûr, puis à confronter aux autres selon vos dynamiques et modalités collectives. Un peu à la manière des exercices qu'a proposés Bruno Latour lors du confinement.



Exercice de positionnement

En tant que permanent de lieu de vie, où est-ce que je me situe dans la surface du triangle ci-dessous, en rapport au monde comme il va et à mon travail d'accueil en LVA ?

Faire sans



Faire contre

Faire avec

Je vous propose quelques critères pour s'entendre sur ces "faire"

Faire avec

Pour moi le LVA est un lieu de prise en charge spécifique qui s'inscrit en complémentarité dans le tissu des dispositifs médico-socio-éducatifs. Il répond et s'adapte aux besoins définis par les instances et les normes (Conseils Départementaux, Agence Régionale de Santé, lois...) Je travaille en technicien, en partenariat avec ce milieu professionnel qui me convient et dont j'adopte langage et références sans me poser trop de questions. Je ne suis pas en marge...

Faire contre

Pour moi le LVA est le lieu de concrétisation d'une opposition, d'un refus, d'une résistance à "l'industrialisation" du secteur médico-socio-éducatif. Il expérimente en permanence les conditions d'un accueil humain et "artisanal", par un travail collectif réflexif et créatif. L'environnement professionnel tel qu'il est ne me convient pas. J'œuvre radicalement pour dénoncer son imposture. Je choisis de manière critique les références et langages qui soutiennent ma pratique. Je revendique la marge comme matière première...

Faire sans

Pour moi le LVA est un refuge pour la recherche d'harmonie personnelle et communautaire. La finalité du travail d'accueil n'est pas sociale, elle est plutôt spirituelle ou morale. Je n'ai pas ou plus d'opinion sur "l'industrie" médico-sociale. J'utilise la marginalité historique des LVA pour organiser au mieux mon (notre) isolement...

Il ne s'agit pas forcément de positions revendiquées de façon tonitruante ou à annoncer dans un projet de structure, notamment pour des raisons stratégiques ou de bonnes relations partenariales. Mais il me semble important que ces positionnements soient partagés à l'intérieur au moins des équipes

pour y installer une ambiance cohérente, une bonne connaissance les uns des autres. C'est essentiel enfin, dans le cadre d'une "transmission" pour que la nouvelle équipe comprenne ce qui motivait l'ancienne et puisse à son tour prendre position. En continuité, en opposition, en tous cas en connaissance de cause.

L'étape suivante pourrait consister à complexifier le positionnement en l'appliquant aux différents aspects du lieu. Par exemple, concernant sa structure juridique, on reconnaît la pertinence de la forme associative et on fait donc avec l'institution de la loi 1901. L'association est réelle, avec sa dynamique collective et le respect de ses instances de fonctionnement. Si cette configuration est vécue comme purement formelle, juste pour embaucher et limiter les responsabilités individuelles, on se contente du minimum administratif, d'un CA de paille et on se distancie de l'association. Si on considère que cette forme est néfaste, on "fera contre" en revendiquant la responsabilité du travailleur indépendant... Autre exemple, si on pense que les médicaments ne servent à rien, on aura tendance à les oublier. Si on est persuadé que la sur-médication est dangereuse, on cherchera à convaincre ou à dénoncer les prescripteurs. On fera donc "contre". Si on accepte les ordonnances comme elles viennent, on "fait avec". Évidemment, la plupart du temps on se situera dans des positions intermédiaires qu'il sera intéressant de préciser.

Dans la discussion on pourra aussi distinguer une position "théorique" ou imaginaire, celle qu'on voudrait adopter, d'une position pratique, celle qu'on est bien obligé d'avoir dans la vraie vie du réel.

Jean-Luc MINART





*"J'ai besoin d'un accompagnement pour
la transmission"*

*"J'ai envie que l'on me transmette plusieurs
visions, perceptions"*

"Ce que je ramène des JERLVA ? Des post-ît"



MÉTHODE D'APPROCHE & CONCEPT **entretien avec les personnes actrices de "RELIÉES"**

Faire du concept de participation une réalité vivante. C'est l'objectif de l'association "RELIÉES" qui a accompagné ces journées relatives à la transmission. "Il y a souvent une déperdition des échanges tout court et de savoirs dans les journées d'étude. En effet, certains maîtrisent plus ou moins bien l'outil langagier, tandis que d'autres mobilisent toute l'attention d'un verbe haut", remarquent Boris Prat et Luce Gardais.

Lesquels, pour optimiser l'éventail des potentiels, ont fait le choix de devenir personnes "facilitatrices" essentiellement dans le secteur social.

La philosophie de la démarche

Elle est avant tout... anti pyramidale, et s'articule, à ce titre, avec celle du GERPLA ! Ce sont les personnes concernées qui connaissent leurs besoins, sans parfois savoir les mettre clairement en exergue, faute d'avoir l'habitude de se livrer à ce type d'exercice. Le rôle des facilitatrices, comme leur nom l'indique, est de leur donner les moyens de les exprimer. "On a constaté que de nombreux participants à ces réunions professionnelles repartaient frustrés de ne pas avoir

vu traiter ce qu'ils souhaitaient", expliquent nos interlocutrices. Il convient donc de renverser la tendance pour qu'ils s'approprient la réflexion et l'expression de leurs souhaits. Ainsi, c'est à partir de l'émergence de cette dernière que des ateliers ont vu le jour, par opposition à un programme entièrement établi à l'avance.

Un enjeu : concilier des objectifs tels que l'autogestion, chère au GERPLA, "inviter l'émotionnel et le sensible", comme disent Boris et Luce, si présents dans nos métiers... mais aussi une méthode spécifique. Sans que les deux premiers ne soient "les frères ennemis" du troisième.

Une méthode par paliers

Autour du thème de la transmission, les facilitatrices ont d'abord fait s'exprimer ce qu'elles nomment "la météo émotionnelle", en réunissant des groupes de seulement trois participants autour de cet aspect intime. Par exemple, "pouvez-vous dire ce que vous avez reçu de vos parents ?" a été une question clé. On sait bien, en effet, qu'avant de produire de la réflexion professionnelle objectivée, il faut interroger le versant personnel.

Dans un second temps, des groupes de pairs, comme respectivement les porteurs de projet et les "transmetteurs", ont été constitués. "Il s'agissait de favoriser le cheminement des uns et des autres, afin que l'essentiel soit déjà identifié avant la réunion générale", expliquent les personnes facilitatrices.

C'est cette progression qui permet, dans le cadre de cette dernière, de réaliser un diagnostic partagé. Il a été matérialisé par un "grand paysage sur post-it", reprennent-elles.

Objectif : visibiliser clairement une trilogie, à savoir les besoins, les questions et les craintes quant à la transmission. On peut citer, à titre d'illustration autour de ces dernières, la séparation entre la sphère privée et professionnelle.

Dernier outil : le forum ouvert, lequel vise à ce que le groupe, à partir du "paysage diagnostic", s'empare lui-même des thèmes autour desquels il souhaite faire fonctionner les ateliers. Ainsi, le groupe d'échange autour de "porter et partager" constitue une illustration des réflexions de l'après-midi.

"Relier, c'est lier à nouveau", dit le dictionnaire. Les concepts, les vécus, les savoir-faire, les idées, les acteurs, leurs richesses respectives dans le contexte si particulier des lieux de vie et d'accueil.





La transmission : réflexions et témoignage

Intervention de Thierry Bazzana

Ayant participé, entre autres diverses et multiples expériences, à l'aventure "Enfants Autistes" (fondée et portée par Deligny), Thierry Bazzana constate qu'il se trouve, à ce jour, dans une posture de pouvoir témoigner de son expérience. D'avoir reçu la transmission d'une approche, d'un vécu, de valeurs, des lignes directrices d'un projet et de ses fondations par Fernand Deligny met au centre de sa réflexion la notion de transmission. Mais il se retrouve aussi actuellement en capacité de pouvoir se retourner sur son parcours et d'en témoigner, au gré également d'une phase de vie le situant plutôt dans la transmission de son LVA.

Son parcours se compose, entre autres, de onze années passées dans le réseau Deligny, dans lesquelles se sont succédées différentes expériences dans des LVA accueillant des adultes ou des enfants.

À l'issue de ces dix-neuf années d'accueil, il témoigne avoir ressenti alors le besoin de souffler et de vivre diverses autres expériences, telles qu'au sein d'institutions, mais également via d'autres activités. À la suite de quoi il a repris l'accueil dans la structure de type expérimental où vivait et est décédé Fernand Deligny quelques années avant sa venue. La

loi de 2002 portant sur la création des LVA a permis celle du Lieu de Vie et d'Accueil "Tentative" en 2005 dont il est le fondateur et où il travaille encore aujourd'hui.

Fonder puis doucement transmettre un Lieu de Vie et ses valeurs, mène intrinsèquement à tout un travail de réflexion sur l'héritage Delignien. Thierry observe que ses interrogations actuelles sont comparables aux anciennes... D'où la nécessité de respirer et prendre du recul sur ses pratiques, notamment du fait de ne plus habiter sur le lieu de vie et d'accueil.

Car en réalité, que cherchons-nous à transmettre ? Certes, des pratiques d'accueil... Mais aussi la conception que l'on a de l'humain à partir de laquelle on va élaborer, du moins le pensons-nous, un discours puis des pratiques.

Thierry raconte qu'il n'a pas de formation universitaire mais un parcours scolaire plutôt médiocre, jusqu'à ce qu'il arrive dans le réseau créé par Deligny. Celui-ci a été comme son mentor ; il l'a nourri intellectuellement, en paroles, en témoignages, mais aussi en le fournissant en livres et en références à consulter.

Ses piliers fondateurs, formateurs et ressources, Thierry peut les compter au nombre de trois : tout d'abord, il y a le discours Delignien sur l'autisme puis, deuxième rencontre, celle du discours psychanalytique et enfin, troisième confrontation plus tardive, celle des neurosciences portée sur l'autisme. Trois conceptions de ce dernier, de son origine et des modes d'accueil et de soutien qu'il convient de mettre en place, différents les uns des autres et même parfois opposés.

Aujourd'hui, Thierry pratique quand il le peut l'analyse critique des discours de ces trois conceptions. Mais il garde en ligne de mire cette question : quelle doit être la "boîte à outils" intellectuelle de quelqu'un qui devient permanent ?

Que transmettre au nouveau venu ?

En reprenant les trois axes d'étude qui ont été les siens (le discours de Deligny, celui de nature psychanalytique et celui des neurosciences), il trie, statue de manière enrichie par l'expérience et le recul. Il y a ce qu'il garde, rejette ou modifie...

S'il observe un certain partage des valeurs humanistes commun à ces trois discours, il remarque également que la définition de termes clés comme celle de l'Être, celle de la folie est très différente d'un discours à l'autre. Ces divergences influencent grandement les modes de soutien ou de soins qui doivent être ou devraient être pratiqués.

Il est ainsi inévitablement amené à l'évidence du fait que toute "transmission", thème central autour duquel s'articulent les journées du GERPLA cette année, doit aborder de manière critique l'étude des discours disant l'autre, l'intériorité des êtres, les causes de la folie ou de l'inadaptation. Doit-on transmettre un discours sur les personnes accueillies, au-delà des singularités individuelles ou des outils d'analyse facilitant une déconstruction partielle de ces discours et autorisant une certaine créativité au service de nos pratiques d'accueil ?

Partant de son propre cheminement, Thierry nous invite donc à tenir une posture critique et à reconsidérer les "outils" que nous forgeons au service des autres et du vivre avec.

Pour ce faire, lui-même s'appuie essentiellement sur une palette très fournie en lectures dans les domaines de la philosophie, la sociologie, l'anthropologie. Mais les rencontres jouent aussi un rôle important.

Magali, du LVA Tentative, partage son questionnement notamment au sujet de la conception delignienne de l'autisme.

Elle n'a, à ce jour, pas l'impression d'être l'actrice d'une transmission directe d'un courant de pensée ni même de concevoir l'autisme grâce à des concepts particuliers. Elle vit l'accueil avec les valeurs circulant au sein du Lieu de Vie, évoque son implication, son action au quotidien auprès des personnes.

Finalement il lui semble que transmettre, ce peut-être aussi cela : proposer une sorte de "bain" de vivre-ensemble qui est tissé, vécu et porté par des valeurs et des pratiques, des idées sur les personnes accueillies et sur leurs manières d'être au monde, tout en faisant à sa façon... en partant de qui elle est et de ses savoir-faire.

Certes, le vivre-avec ne se suffit pas en lui-même. Mais quels peuvent être les moyens pour parvenir à une réflexion critique ?

Pour ce faire, Thierry nous dit qu'il ne privilégie pas certains outils comme la psychanalyse, une partie du discours de-lignien, certaines affirmations portées par les méthodes éducatives et les jugements de sens commun. Il s'appuie davantage sur des principes éthiques, sur la philosophie et les sciences humaines en général et cherche à vérifier sur le terrain si cartes et territoires coïncident.

Accompagner des personnes qui n'ont pas un discours construit sur elles même et sur les autres, (ce qui peut être le cas des enfants, comme des autistes, notamment), implique, selon lui "De ne pas être dans l'évidence du dire", mais plutôt de partir du principe que les paroles ou les écrits concernant ces personnes, puisqu'elles n'ont pas le moyen d'invalider ce que l'on dit d'elles, doivent impérativement être mesurés, vérifiés et réclament une prudence certaine.

Plus que la transmission d'un lieu, c'est celle de notions qui viennent compléter le bagage avec lequel les permanents et les assistants arrivent, qui est recherchée. Penser l'autre ne

doit jamais être une évidence même si la culture du monde social et médicosocial incite à le faire et fournit trop souvent des prêt-à-penser invérifiables.

Ce chemin de déconstruction partielle des discours sur l'intériorité des personnes ouvre la voie à un projet intellectuel personnel qui vise à mettre en abîme les causes ou les raisons de ses propres adhésions à des théories ou à des concepts intériorisés sans véritable conscience réflexive.

En philosophie analytique, selon L. Wittgenstein, si l'on devait écrire l'Histoire du Monde depuis ses Origines et ce au plus près de la vérité, on ne relaterait que des faits, sans porter sur eux de jugements éthiques, ni même esthétiques. Que resterait-il ? Du factuel pur.

Ceci n'étant pas forcément possible, voire souhaitable, il faut comprendre et cerner l'apparition, dans son propre discours, des jugements esthétiques ou éthiques et regarder en quoi ces deux types interfèrent avec ce qui relève exclusivement des faits. Là encore, cela nous ramène à tenter d'approcher au plus près la vérité de la personne.

Thierry raconte s'être un jour retrouvé, au sein d'une équipe, référent d'un grand autiste dont il a dû un jour écrire la synthèse annuelle, à partir d'anciens écrits de même nature, d'une anamnèse et de ses propres observations.

Les documents signalaient notamment qu'il était devenu autiste vers trois ou quatre ans suite à une opération chirurgicale maltraitante.

Interpelé, Thierry en est venu à questionner le père au sujet de cet événement, cet épisode traumatique, et celui-ci attesta avec fougue. La mère, interrogée à son tour quelques jours

plus tard ne confirma pas ce scénario mais indiqua que son fils avait, depuis bien longtemps, des comportements bizarres et que les signes évocateurs d'autisme étaient amplement antérieurs à cet épisode pointé et figé. Pour autant, et c'est là une question essentielle, l'ensemble du personnel de l'établissement continuait de colporter cette séquence de maltraitance hospitalière, devenue point d'origine et cause.

L'analyse de cette histoire donne la cause de l'autisme - l'épisode de l'hospitalisation - est structuré comme un mythe. Il est constitué de trois phases : l'univers d'avant, le moment de la faute suivi de l'avènement du monde après celle-ci.

Cela renvoie au structuralisme : qu'il s'agisse de l'étude de la morphologie des contes selon Vladimir Propp, comme de celle des mythes par l'ethnologue Lévi-Strauss.

Car nous sommes là typiquement devant un mythe des origines - ici celui de l'autisme - et si celui-ci est séduisant, c'est qu'il donne une cause, désigne un ou des coupables et qu'il s'inscrit dans un fil narratif implicite mais connu. La croyance, dans ce cas précis, se substitue avec facilité à une forme de rationalité dont le vrai travail consisterait à accumuler des preuves si on lui laissait une place.

En même temps, il convient de retenir qu'une croyance personnelle ou collective peut être opérante dans un processus de mise en sens, voire qu'elle peut servir de levier d'action dans nos pratiques d'accueil et de soutien.... Mais il ne faut jamais craindre le démantèlement d'une croyance formelle sur laquelle on s'appuie.

Si transmission prometteuse et libératrice il doit y avoir, n'est-ce pas celle nous encourageant à avoir une réflexion critique sur nous-mêmes et nos modes de penser ?



*L'essence même des lieux de vie et d'accueil
implique des ré-interrogations permanentes.
Pendant ce temps, les institutions traditionnelles se rigidifient. Ainsi
privilégie-t-on les candidats "les plus employables"
dans les centres de travail pour handicapés, lesquels s'éloignent,
sur fond de rentabilité, de leur vocation initiale.*

*Les exemples font nombre, bien au delà de ce public spécifique :
certains managers n'hésitent plus à octroyer aux usagers
un temps de parole limité, dans l'objectif d'en recevoir
un plus grand nombre et d'alimenter ainsi l'outil statistique !"*

*"Où va le travail humain ?" disait déjà de son temps
Georges Friedmann (sociologue et philosophe français,
fondateur d'une sociologie du travail humaniste).*

*Pour échapper aux sirènes de l'inclémence et de l'inflexibilité,
deux outils s'offrent à nous : partager les questionnements
et échanger des savoir faire.*

DES QUESTIONS & DES SAVOIR-FAIRE PARTAGÉS

Atelier Espace personnel / Espace professionnel

Le lieu d'accueil doit-il être partagé avec la famille, ou distinct de sa vie privée ?

Certains affirment que oui ! Le "vivre avec" ne peut pas exister s'il y a séparation des espaces de vie. D'autres déclarent que non ! Il est primordial à leurs yeux d'avoir des espaces protégés pour se retrouver.

Or, il est possible d'aménager des lieux d'accueil modulables. Ainsi, ceux destinés aux mineurs pris en charge peuvent être distincts des lieux de résidences des enfants d'accueillants.

Mais la séparation de la vie privée et publique remet-elle en cause les fondements des lieux d'accueil ?

Il s'avère que les témoignages des accueillants évoluent selon leurs expériences, les remises en questions. Ainsi, certains enfants d'accueillants font part de difficultés à "se retrouver soi-même", avec un besoin incessant de prendre "son sac à dos" pour s'échapper. Des accueillants de longue date réinterrogent l'utopie de l'égalité, du partage. C'est pourquoi ils

considèrent que le "vivre avec" des enfants de professionnels doit s'inscrire sur des temps restreints.

Par ailleurs, la gestion par un collectif permet d'ajuster la charge mentale, c'est un excellent support permettant l'application du "vivre avec" sur la base de la confiance et de l'équilibre.



*"J'aurais besoin de clarté dans l'histoire,
le passé du LVA"*

*"Je me demande si je serai à la hauteur du
projet politique existant"*

"Transmission = échange ou "parole d'évangile" ?"

Atelier Palette d'organisation sur lieux d'accueil

Un porteur de projet ouvre la conversation en proposant aux participants de s'exprimer au sujet de l'organisation de leurs lieux d'accueil respectifs. Cet observateur cherche à connaître les erreurs des permanents pour éviter de les reproduire. Mais il ressort qu'avoir un exemple concernant un public et un lieu particulier n'est pas assez parlant. En effet le projet d'un autre n'est pas aisément transposable au sien. Par conséquent à chacun de trouver son organisation particulière et de l'articuler en collectif (ou non !).

S'ensuit une discussion sur le "vivre avec" et le "vivre/être sur place". Est-ce que ce dernier concept signifie travailler en permanence ? Est-ce que la situation inverse veut dire que l'on n'est pas en activité ? Les frontières sont minces. A contrario, il semble important de sortir du lieu d'accueil en dehors des jours en présentiel ou des horaires de travail car le quotidien dans ce contexte implique une disponibilité psychique importante. À chaque équipe d'en optimiser l'articulation.

À l'origine, le permanent est celui qui habite sur place à temps plein. Aujourd'hui, la dimension légale permet de faire en sorte que la personne désignée à ce titre puisse opter pour une forme de travail à la journée (semaine 35 heures).

Est-ce qu'on peut toujours parler de "vivre avec" quand personne ne vit plus sur place ? Quelque chose s'est-il perdu

ou s'agit-il d'une évolution ? Peut-on évoquer le "vivre avec" lorsque les enfants se sont imprégnés du lieu et qu'ils sont les seuls à y demeurer en permanence ?

Aujourd'hui le lieu d'accueil Bentenac dans l'Hérault s'organise pour que chaque permanent ait deux résidences (pendant plus de 200 jours par an sur le LVA et le reste du temps en repos) mais les permanents restent toujours disponibles pour accueillir chez eux hors jours "travaillés". Sur d'autres lieux, les permanents ont leur résidence à l'extérieur et éprouvent le "vivre avec" en n'habitant sur place qu'une semaine avant de retourner à leur domicile. Sur Regain, les permanents sont payés à l'heure (35 heures) et non à la journée. On peut se sentir "permanent" en vivant sur deux lieux différents.

On assiste aujourd'hui à une certaine institutionnalisation des lieux de vie que l'on pourrait comparer à des villages d'enfants, des villas éducatives ou de petites MECS (relais semaine d'éducateurs sur un même habitat, prise en charge financière du jeune par une grosse institution).

On peut compter ou non les jours, mais chacun aménage les relations avec son équipe pour être sur un pied d'égalité. En tout cas, la dimension de l'accueil de proches sur place ne change pas. Force nous est de constater qu'il y a une difficulté à trouver des équipes prêtes à s'engager au-delà de 35 heures ou dans un "vivre-avec" 24h sur 24 aujourd'hui.

C'est pourquoi il faut préciser et clarifier dans le contrat de travail ce qu'implique le fait d'être permanent de lieu de vie pour se protéger juridiquement, et faire en sorte que les personnes et l'institution le soient aussi. C'est ainsi que sont mises en œuvre des propositions de fonctionnement au

niveau des contrats de travail : certains font signer des CDD de six mois pour donner la possibilité d'enchaîner sur un CDI ensuite, avec des obligations légales comme la feuille de présence, le récapitulatif des jours effectifs travaillés.

Une convention collective est-elle applicable avec un statut de permanent ? Celui-ci met entre parenthèse tout un dispositif du code du travail. Ceci est compensé par certaines orientations de la convention collective.

Il convient de trouver des relais pour les accueillis avec des associations partenaires pour permettre respectivement aux équipes et aux accueillis de souffler. Mais on se heurte à une contradiction entre le principe et l'épreuve des faits. Ainsi, les personnes susceptibles d'assurer cette fonction relais, bien que faisant partie du réseau, n'ont souvent pas de statut pour une autorisation temporaire d'accueil. Par conséquent, il reste à concevoir des négociations avec l'ASE à cet égard.



"Est-ce que je peux avoir un enfant et prendre le temps de l'élever tout en ayant ma place au LVA ?"

"Est-ce que je laisse suffisamment de place aux héritiers biologiques ?"





"Je suis contre la hiérarchie 'pyramidale'
dans un LVA"

"Trans-mission. Mission trans...versale
/ cendante / pírante..."

"Je sais marcher tout seul, merci."

Groupe d'échange "porter / partager"

Témoignage

Après un fonctionnement où j'étais seul maître à bord, l'équipe nouvellement formée a pu adhérer au projet en passant par la réécriture collective de celui-ci sous forme de séminaire. La rédaction à plusieurs mains peut être étendue aux supports de l'activité du lieu (livret d'accueil...). Cela constitue un remarquable moyen d'appropriation.

Un questionnement essentiel est formulé : comment intégrer une équipe sur un lieu dont on est propriétaire ?

Ce dernier n'a pas à avoir de place spéciale au sein de l'équipe, ne doit pas avoir un sens hiérarchique, il faut contester la propriété, le lieu doit être un bien collectif mis à disposition pour exercer l'activité.

Une autre interrogation fondamentale est la suivante : est-ce que j'ai bien mesuré l'implication politique, même si le combat pour la reconnaissance des LVA a été mené par l'équipe précédente ?

Les repreneurs impulsent souvent, à partir de leurs idées propres, des formes de travail qui le sont également. Il faut accepter de se laisser surprendre : l'ouverture est source de découverte.

Dans cet état d'esprit, la création d'un réseau de réflexion, à l'intérieur duquel des homologues seraient parties prenantes, apparaît comme un élément de solution.



"J'ai la prétention de croire que je suis héritier d'un outil et que je suis capable de l'utiliser, à ma façon"

"Lâchez prise, nous prenons la suite à notre façon dans notre temps"

"Qu'est-ce que j'ai envie de laisser comme traces ?"



Les LVA sont soucieux d'organiser le travail sous l'angle de la démocratie, par opposition au "travail social industrialisé", dont les ravages ne sont plus à démontrer. Cette dernière est définie de la façon suivante par le dictionnaire : "société libre et surtout égalitaire où l'élément populaire a une place prépondérante".

Dans cette perspective, il convient que la charge du quotidien ne grignote pas... l'idée générale ! C'est pourquoi les LVA s'engagent à "faire du commun".

Cela passe par la co-construction de l'horizontalité, la cyclicité des espaces de parole, des stratégies d'évitement de la hiérarchie des fonctions, ou la création d'outils précis pour favoriser la rotation des rôles, par exemple.

Ce sont les moyens concrets d'une "démocratie participative" dont une ex-ministre a fait, à juste titre, et à plus grande échelle, la promotion.



"Je me questionne sur une place juste entre être là et être ailleurs, entre faire et laisser faire"

"Un LVA est une personne collective. On ne transmet pas une personne."

"Vivre en groupe me rassure / me fait peur"

LES MOYENS CONCRETS D'UNE DÉMOCRATIE

L'horizontalité dans les LVA

Par quels moyens construire l'horizontalité entre les personnes œuvrant au sein d'un LVA ? Comment la permettre lorsque l'on est fondateur et propriétaire de l'entité ?

Comment s'en saisir lorsqu'on est simple salarié ? De quelle manière contrecarrer l'appétence de certains pour un système hiérarchique qui nuit à l'esprit de responsabilité ?

Comment éviter une répartition des tâches à travers un certain confort (du point de vue de l'ancienneté, du genre, des aptitudes) ? On peut citer à titre d'exemple : les femmes à la gestion de l'intendance domestique et les hommes aux travaux d'extérieur, les fondateurs à la gestion des partenariats, etc.

De quelle façon équilibrer la charge mentale propre à la gouvernance d'un LVA ?

Il existe différentes organisations du travail, plus ou moins hiérarchiques : organisation verticale, pyramidale, bicéphale, coordination tournante, horizontale... Elles se matérialisent par le montant des salaires mais aussi le niveau de responsabilités.

Dans l'hypothèse où le fondateur est propriétaire et qu'il essaie de mettre en place un système plus horizontal, il est quand même souvent renvoyé à sa position "supérieure".

L'arrivée d'une nouvelle équipe, suite au départ de l'initiateur, peut permettre de mettre en place une organisation plus horizontale. Dans cette perspective, du temps est nécessaire pour construire des outils à cet effet.

On dégage quelques pistes pour bâtir cette horizontalité recherchée :

- le choix d'un statut (SCOP par exemple) peut impacter la perception et l'implication de chacun.

- la question de la propriété doit être résolue. On peut essayer de passer de celle, individuelle, à une autre, associative, voire à une transformation en bien commun, via un fond de dotation (par exemple la Foncière Antidote). Cela permet d'anticiper au-delà de l'équipe présente, une transmission future.

- une organisation en différents collèges, qui se croisent et interagissent entre eux : ceux des accueillis, des intervenants, du bureau de l'association (auquel cas il n'y a pas besoin de président et secrétaire, cette instance aussi peut-être collégiale donc horizontale, il faut l'inscrire dans les statuts), du conseil d'administration, etc.

- une coordination tournante : chaque permanent s'en charge à tour de rôle pour une période de quinze jours. Il assure : la permanence téléphonique, la gestion des urgences du lieu et des accueillis, l'animation des réunions d'équipe, le suivi des mails, etc.

- le recours à la parole : s'il y a inconfort d'une ou plusieurs personnes dans l'équipe, il faut en parler et rebattre les cartes dès que nécessaire. L'importance des temps de transmission d'informations pour que chacun soit au courant de tout est à

souligner. L'ensemble des membres de l'équipe doit être présent à ce moment-là. Les accueillis sont alors ailleurs ou présents selon leurs activités respectives.

- l'adoption d'outils d'organisation précis tels des agendas (ex : "La Roue des Éléments" utilisée au Roucoux) est de rigueur pour organiser une rotation de toutes les tâches, tout comme peut l'être un système de répartition en pétales/bulles/commissions autogérées (budget, veille juridique, lien avec le département...). Il convient de rendre compte régulièrement de l'éventail de ces informations au reste de l'équipe sollicitée pour les grandes décisions.

- la sollicitation d'un tiers (supervision) qui peut observer l'organisation et rééquilibrer au besoin. On peut ainsi avoir recours à une personne qui fait de la systémie.

- redéfinir les postes. La loi des 35 heures peut limiter l'implication. L'aspect réducteur des fiches de postes peut produire les mêmes effets, si elles sont uniquement centrées sur l'accueil. Il est judicieux de signifier la polyvalence dans les fiches afin d'y inscrire ce caractère, pour inciter à se saisir de la gestion plus générale du lieu (nourrir les animaux, aller au jardin...).

L'horizontalité doit se penser dès le début, dès l'arrivée de nouvelles personnes dans l'équipe. La manière dont le recrutement est fait en dit déjà beaucoup : la décision d'intégrer telle nouvelle intervenante à l'équipe est-elle décidée au consensus ?

Pour ouvrir la réflexion, il est également important de penser la place des accueillis dans cette idée d'horizontalité. Ainsi peut-on les convier aux temps hebdomadaires de paroles.





"J'ai besoin d'apprendre à lâcher prise"

"J'ai besoin d'apaisement (si nous ne le sommes pas, comment apaiser les accueilli-es ?)"

"J'ai crainte de faire le caméléon avec les institutions et d'y perdre la flamme du désir subversif"

Forum ouvert

Six personnes participaient à cet échange. Trois LVA étaient représentés ainsi qu'un lieu reprenneur de projet en attente d'une autorisation LVA par son département de résidence.

Quels sont les outils de facilitation ("boîte à outils de survie") dans le cadre d'une transmission ?

Les journées nationales du GERPLA favorisent la non perte de valeurs fortes à transmettre, les échanges de pratiques, les outils, les expériences afin de maintenir vivant un élan de recherche permanent.

Un premier témoignage concerne un lieu transmis/donné par une association qui avait trente ans d'existence, d'histoire, de création d'un réseau et tourné vers l'accueil social. Il s'agit d'un lieu de propriété associative rétrocédé à une nouvelle équipe impliquant de multiples réflexions sur l'utilisation d'un espace commun et la transformation du droit d'usage. Comment anticiper les départs et arrivées au sein d'un nouveau groupe ? De quelle manière préserver une sensation de liberté sans mettre en péril le projet ? Comment ne pas s'épuiser face à la charge induite par ce don à la fois précieux et lourd à porter ?

Il est apparu que la cyclicité des espaces de parole facilite les questions organisationnelles, structurelles, ...

Un second témoignage évoque un autre LVA existant depuis trente ans et dont le couple fondateur a fait donation de la maison à l'association il y a sept ans. Aujourd'hui une équipe de cinq coresponsables a opté pour la répartition du travail en horizontalité complète. Ils ont trouvé un moyen de préparer les arrivées de nouveaux membres dans l'équipe pour réussir celles-ci. Ainsi, le recrutement se fait avec l'adhésion de tous les salariés de la façon suivante : une première rencontre sans les accueillir, un partage d'un repas, un séjour sur le lieu, puis une période d'essai de six mois. L'association offre la rupture conventionnelle pour tout salarié qui désire partir. Dans ce lieu se déroulent l'analyse de la pratique une fois par semaine avec le couple fondateur comme thérapeutes et la régulation d'équipe une fois par mois.

Plusieurs témoignages déclinent la manière concrète avec laquelle le fonctionnement de ces groupes de supervision est mis en œuvre. Trois instances mensuelles font intervenir des professionnels de la relation (thérapeutes) pour tous les membres de l'équipe dans le cadre de la régulation de celle-ci, autour de la clinique de l'accompagnement en supervision. Cette dernière est aussi de mise quant aux relations transférentielles (personnes accueillies-personnes accueillantes).

Le lieu vit le départ à la retraite, cette année, d'un membre fondateur et propriétaire. L'équipe et le fonctionnement associatif sont par conséquent en transition. On observe une volonté d'aller vers de l'horizontalité mais ce n'est pas encore opérationnel. En effet, l'équipe se sent en difficulté pour prendre du recul avec le quotidien. Ses membres ne sont par ailleurs pas tous prêts de la même manière.

Par quel moyen démarrer la transition ? La question d'une SCOP (Société Coopérative et Participative) a été évoquée. Une réflexion approfondie sur la gouvernance pourrait peut-être constituer la première question à se poser pour définir les orientations et le projet.

Mais comment opérer quand un lieu en fonctionnement depuis trente ans est en transition, afin de reconstruire ? La réponse est esquissée : il est impératif de trouver du temps pour se fédérer et "faire du commun".

Un autre LVA affine cette orientation. La notion de temps et de co-construction dans la durée est essentielle. En effet sur ce lieu l'équipe a mis dix-huit mois pour en constituer une et construire le vivre ensemble ainsi que les outils personnalisés qui permettent de rendre le quotidien plus agréable. Ces derniers sont réévalués continuellement, à mesure que les besoins des uns et des autres évoluent. Des temps d'échanges, formels et informels, sont alors des moteurs pour revisiter les manières de travailler et de vivre ensemble.

Un LVA explique sa "roue des quatre éléments" qui représente sa répartition des tâches sur un roulement de quatre semaines. Pour tenter de minimiser l'appropriation des fonctions par affinités, cet outil engage à occuper chaque semaine des missions différentes. Ainsi, il constitue un support qui encourage à sortir de sa zone de confort ou de connaissance, pour accroître la polyvalence et une vision globale du fonctionnement vaste et complexe d'un LVA ! Ce moyen permet par ailleurs une meilleure visibilité et une reconnaissance de la diversité des missions d'un permanent. Nous remarquons que ces dispositifs peuvent se créer, s'inventer, se mettre en place quand on est prêt, quand on peut nommer pleinement nos envies.

Un dernier témoignage a rebondi sur la nécessité de trouver du temps pour se questionner et "faire du commun". Sur ce lieu, chaque année à la rentrée, l'équipe se réunit pendant une semaine pour effectuer un bilan annuel, sans les accueillis (accompagnés par un salarié en "extra").

Un autre outil circulaire, "La roue des quatre saisons" peut être sollicité pour ce type de bilan de la manière suivante :

√ Qu'élimine-t-on parce que c'est devenu obsolète ? (automne).

√ A contrario, que garde-t-on puisque c'est utile et que cela fonctionne ? (été).

√ Qu'est-il pertinent d'activer en lien avec les éléments émergents et testés ? (printemps).

√ Enfin que reste-t-il encore à construire ? (hiver).

La transmission fait aussi, bien sûr, référence à la propriété et aux droits d'usage...

Sur un des lieux, le fondateur et propriétaire envisage de vendre. Celui-ci et l'association se penchent sur le rachat par un fonds de dotation (la Foncière Antidote*) qui aurait pour but de sortir le LVA de la propriété privée et d'en faire un bien commun donc invendable. Ce montage permettrait de pérenniser l'outil de travail et de se sentir plus légitime à habiter pleinement le lieu.

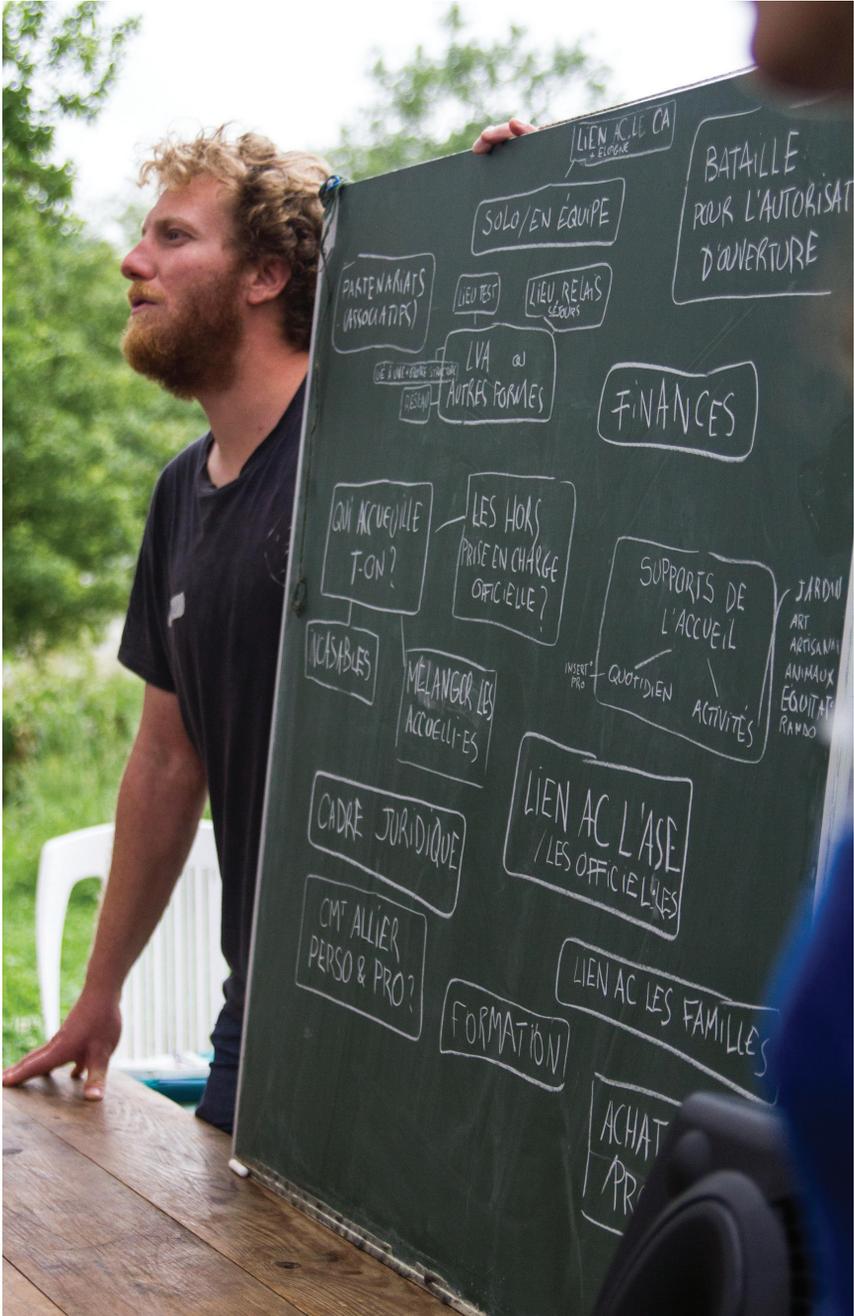
* La Foncière Antidote:

La foncière Antidote est une organisation qui a pour ambition de fédérer des lieux autogérés souhaitant mettre en commun leurs titres de propriété en les plaçant dans une foncière qu'ils piloteront ensemble à égalité. Qu'il s'agisse de fermes, d'ateliers, d'habitats ou d'espaces culturels en ville, le but est de sortir ces lieux durablement du marché et de garantir leur vocation politique initiale le plus longtemps possible.

Pour en savoir plus:

<https://lespassageres.org/flyer-antidote-14.07.2020.pdf>







*"J'ai besoin de me reposer,
de lâcher des responsabilités, de me recentrer sur
mon intimité, de la prioriser "*

"Comment organiser la transmission au quotidien ?"

*"Comment s'organiser au quotidien pour respecter
les temps pro et perso ?"*

Groupe de discussion :
"héritage, reproduction, trahison, plus-value"
[Quatre personnes, représentant trois lieux de vie]

LVA 1 :

une mise en lumière de la place particulière conférée par le fait d'être fille des fondateurs du lieu, est exposée par quelqu'une qui a vécu sur le lieu et qui fait à présent partie de l'équipe. Tout le monde sur le LVA a hérité de l'histoire du lieu, de son passé, etc., mais cette filiation rajoute une dimension à cette passation.

LVA 2 :

le lieu, créé dans les années 60 a obtenu l'agrément LVA depuis trois ans maintenant. Mais l'accueil y a été pratiqué depuis longtemps, par différents types de personnes. Aujourd'hui, un nouveau projet voit le jour pour de l'accueil plus axé sur l'aspect psychologique, ce qui n'était pas le cas avant, d'où la question de la transmission.

LVA 3 :

le lieu d'accueil hérite d'une histoire de plus de trente ans mais le projet a été lancé sur des bases nouvelles. En effet, là où l'accueil était pratiqué par un individu seul auparavant, il l'est aujourd'hui sous une forme collective, ce qui nécessite de repenser le fonctionnement général.

LVA 1 :

comment faire lorsque plusieurs personnes installées de longue date et possédant des compétences et des responsabilités clés dans l'association partent les unes après les autres ? Quelle approche adopter pour renouveler une équipe et transmettre efficacement les outils nécessaires ? Comment réussir à intégrer de nouveaux intervenants, de nouvelles façons de fonctionner, sans perdre l'identité du lieu et sans effacer son histoire ?

LVA 2 :

cette configuration concerne de nombreux lieux après beaucoup de départs en l'espace de quelques années. Comment les faire fonctionner sur la durée lorsque les personnes ne s'impliquent que sur un court ou moyen terme ?

LVA 1 :

se pose également la question du fonctionnement d'une équipe. De quelle manière intégrer de nouvelles personnes ? Et comment faire pour que les membres du Conseil d'Administration (C.A.) ne soient pas déconnectés de la réalité des salariés ? Comment prendre le temps pour être plus proches ?

LVA 3 :

dans un des lieux, un fonctionnement a été mis en place pour éviter d'avoir une hiérarchie des rôles entre membres du C A, du bureau et habitants de la maison d'accueil. Toutes les décisions sont prises sous forme collégiale et au consensus. Il existe plusieurs types de réunions, certaines pour traiter des questions courantes, de l'organisation des semaines, des relations sur le lieu, et d'autres de travail auxquelles participent les habitants et les membres du bureau et du C A. Elles concernent toutes les questions concernant plus globalement l'association, pour évoquer les orientations de son activité. L'objectif

est de réfléchir plus nombreux à certaines questions. Si l'une d'entre elles ne fait pas consensus, le dernier mot revient aux habitants : ce sont eux qui devront vivre avec cette décision sur le lieu.

LVA 2 :

le fonctionnement avec C A et direction a été remplacé par un collège de suivi, ce qui permet des prises de décision avec plus d'horizontalité.

LVA 3 :

le fonctionnement horizontal a été rendu plus facile par le fait que la plupart des habitants partagent un passé militant et une habitude de travailler sur ces bases-là, d'où une sorte de "boîte à outils" commune. Cela a été peut-être un peu complexe à intégrer par les personnes qui ont transmis le lieu, mais a néanmoins été possible, puisque ces dernières ne font plus partie du nouveau projet. Aujourd'hui cette démarche est tout à fait comprise et acceptée.

LVA 1 :

lorsque la volonté est de poser de nouvelles bases sur le lieu, cela s'avère plus compliqué lorsque la dynamique est amorcée. Dans ce cas de figure, le fonctionnement est opérant sur d'autres fondements depuis des années. Il faudrait pouvoir arrêter l'activité, faire une pause pendant un petit laps de temps pour réfléchir et prendre du recul. Mais cela est impossible à cause de la pression économique. Le mieux serait de se faire accompagner dans cette démarche, mais quel serait l'interlocuteur pertinent ? Une personne qui connaît bien les LVA ? Ou au contraire une autre, extérieure à tout cela, qui pourrait venir poser des questions intéressantes, provoquer des réflexions nouvelles ?

Les changements de fonctionnement posent également la question de la perception des anciens. Le vivront-ils comme une trahison ou un non-respect de l'histoire du lieu et de ce qui y a été construit ?

LVA 2 :

pour que de nouvelles choses soient possibles, il faut du temps, ainsi qu'une volonté commune de le faire.

LVA 3 :

si les changements peuvent être mal perçus de prime abord, une fois cette phase de transition passée, ces derniers ont toutes les chances d'être acceptés et compris.





"Comment les accueilli·es racontent le LVA et peuvent aussi être transmetteur·euses ?"

"De l'espoir et des amis"

"vive la vie dans les LVA !"



*"Je suis fier de recevoir"
"Je porte la transmission de l'estime de soi"
"J'ai confiance en nous"*

Merci, ou comment hériter d'un LVA

Il convient de dire merci à ceux qui ont construit ce "monolithe" à partir duquel on peut poursuivre cette dynamique. En effet, il est solide et a le mérite de rester vivant. On sait qu'on va être observés par ceux qui ont de l'expérience et qu'il faudra en tenir compte.

Sylvie : je vous suis reconnaissante pour ce merci. Je sens encore des crispations lesquelles réveillent des douleurs... Je sais qu'il faudra admettre que cela change.

Dominique : une question est à se poser sans cesse dans le fonctionnement de l'équipe : "comment je m'autorise ?". C'est peut-être une valeur à transmettre.

Jean-Luc : donateurs et légataires sont-ils d'accord quant à la transmission et quelles sont les méthodes pour permettre à chacun de s'autoriser (statuts, fonctions, rôles, hiérarchie...). Où sont les horizontalités et les verticalités... ? Chaque partie a besoin de connaître le positionnement de l'autre pour être apaisée.

Audrey : au Roucou, le fondateur et propriétaire du lieu a pris sa retraite mais vit toujours sur place. Ainsi il reste une "partie de l'avant". C'est passionnant et éprouvant, il y a toujours à faire avec le respect, la trahison, la culpabilité, etc. c'est notre réalité.

Une méthode locale a été trouvée : les réunions d'habitants (propriétaire, permanents, résidents...).

Dominique : il faudrait aussi prendre en compte et distinguer les deux formes d'héritage que sont d'une part le projet

(pratiques, méthodes d'accueil, éducatives, soins, éthique...) et d'autre part la question du patrimoine foncier et mobilier.

Benoît : Je suis un fondateur tardif qui s'est inspiré de ses prédécesseurs. Maintenant il faut que je "meure à mon projet aux questions centrales : accompagner les jeunes. Il est question" mais je veux rester chez-moi, dans ma maison... Il faut aussi apprendre à passer outre les broutilles que sont les problèmes de sèche-linge pour se consacrer à rendre possible la présence passagère des deux générations ; c'est une affaire de communication, traduire pour ne pas trahir.

Autre proposition : n'avoir comme référence principale pour reprendre le projet que le legs des fondateurs fait peser sur tous une très grande charge mentale et symbolique (culpabilité, "tuer le père" qui ne veut pas mourir, ne lui laisser qu'un petit espace, attendre qu'il disparaisse, oser voler de ses propres ailes...).

Deux solutions s'offrent à nous dans ce contexte :

- faire un travail spécifique sur ces questions avec régulation/supervision ou autre regard extérieur...

- Importer des héritages moins chargés affectivement, plus universels comme les références théoriques, les témoignages relatifs à d'autres expériences comparables... Peut-être lire, relire collectivement, voir des films, rencontrer d'autres projets, d'autres univers.



*Les lieux de vie sont décidément inscrits dans le mouvement.
Ainsi, le premier, contestataire, a été à l'origine de leur naissance.
La loi de 2002 les a reconnus et promus dans leur différence.
À partir de là, tout l'enjeu était
de poursuivre leur trajectoire, par opposition à
l'installation dans une "zone de confort".*

*L'histoire de "Regain" constitue, à cet égard, une illustration.
Grâce à la détermination collective,
aux liens forts qui unissent les membres de l'entité,
aux bras de fer sans jamais se fermer au dialogue
avec les partenaires,
cette dernière a "tenu" contre vents et marées.
Ceci dans un objectif clairement affiché :
"vivre et travailler autrement
à partir d'outils expérimentés chaque jour".*



"Rester dans le flou pour rester en marge ?"

*"Merci pour le solide.
Laissez-nous expérimenter la solidarité"*

*"Je me sens hyper privilégiée de faire partie de
cette aventure humaine"*



L'ILLUSTRATION D'UNE DYNAMIQUE

Présentation de l'histoire de REGAIN Domie Rapin

J'ai envie de démarrer mon intervention par un regard sur la cohésion. Car pour moi, c'est une aventure d'amitié, de liens très forts, que j'ai envie de vous relater. Ils nous ont permis d'être suffisamment solides pour franchir de nombreuses étapes afin de réaliser notre projet : "vivre et travailler autrement à partir d'outils que nous expérimentons tous les jours". C'est à partir de cette complicité solidaire que le LVA, nos activités d'éducation à l'environnement, puis le lieu de rencontre parents-enfants se sont développés.

Au démarrage, Philippe et Sylvie s'étaient installés comme paysans sur la ferme Périssé. Elle élevait des chèvres, il cultivait de magnifiques fleurs et s'adonnait au potager. Le désir de vivre des relations humaines d'un autre type les a amenés à accueillir ponctuellement des personnes ayant besoin de se ressourcer dans un autre environnement. C'est dans cette perspective qu'ils ont répondu par l'affirmative quand on les a sollicités pour accueillir des personnes en chantier extérieur (mesure permettant à des détenus de finir leur peine extramuros, en bénéficiant d'une indemnité), en lien avec la maison d'arrêt et le service de probation de Pau. Il a donc fallu créer une association, pour pouvoir signer une convention avec ces deux entités.

Regain est ainsi née en 1991. Et ceci a été le début d'un travail en réseau qui ne s'est pas arrêté depuis.

Pendant cinq ans, Philippe et Sylvie ont ainsi accueilli chez eux, de façon bénévole, environ quatre-vingts personnes qui présentaient différentes problématiques : handicap psychique, mental, physique, dépendance aux produits, suivi judiciaire ; et d'âges différents : ados, adultes et parents avec leurs enfants. Des accueils nécessitant d'être en lien étroit avec nos partenaires, souvent des travailleurs sociaux engagés !

Manou*, embauchée en [Contrat Emploi Solidarité] de 94 à 96 pour faire de l'animation en éducation à l'environnement, faisait également un travail d'accompagnement au sein de l'association, au développement d'activités de ces personnes qui soient en adéquation avec la ferme.

Au regard de ces nombreuses années d'accueil, le projet a mûri suite à un essoufflement de Philippe et Sylvie, toujours bénévoles et ayant agrandi leur famille avec la naissance de Lola et Tom. Dans ce contexte, le nombre de refus aux demandes d'accueil et le repérage par Manou* d'un élargissement des besoins en matière d'éducation à l'environnement ont constitué deux paramètres essentiels. Nous avons donc réfléchi collectivement, en 1996, au sein de l'association au développement des activités, qui soient en adéquation avec nos envies et besoins.

Manou* faisait alors une formation BEATEP [Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire] en éducation à l'environnement, amenant déjà une ouverture sur le territoire local. Cette discipline constitue une activité intégratrice car elle contribue à une construction de soi réussie à

travers le respect de l'environnement sous toutes ses formes (agropastoral, culturel, économique et social). Le regarder, le comprendre, le respecter, le valoriser et le transformer, c'est découvrir la méthode que l'on pourra transposer et appliquer sur soi pour se reconstruire et trouver sa place dans la société.

C'est au cours de cette année-là que nous avons rejoint nos amis du GERPLA, lors des journées nationales sur l'île d'Oléron. Cela nous a permis de nous imprégner de la diversité des lieux en allant à leur rencontre dans plusieurs d'entre eux du grand Sud-Ouest, et de réfléchir ainsi à ce qui nous convenait.

Ce qui nous a paru évident était de maintenir l'hétérogénéité des personnes accueillies. Mais les contraintes édictées par les services de protection de l'enfance nous ont imposé de renoncer à l'accueil d'adultes seuls en présence d'adolescents. Cette exigence ne nous a pas découragés : nous avons donc exploré la piste de l'accueil parents-enfants.

De longues négociations ont alors démarré avec le Conseil Général (aujourd'hui Conseil Départemental) qui, au départ, voulait nous conventionner avec un statut d'assistants maternels. Mais nous avons été confrontés à une contradiction : nous ne rentrions pas dans les critères de la PMI qui devait accorder l'agrément. Qu'à cela ne tienne ! L'ASE, mais également la PJJ qui faisaient partie des négociateurs, étaient très intéressées par notre type de structure, pensant pouvoir ainsi nous imposer tous les séjours de rupture dont ils avaient besoin, et nous garder pour les jeunes du département.

Or, ce n'était pas connaître notre détermination ! Le bras de fer a été de rigueur, mais toujours dans la discussion. Cela

a abouti à une première convention Lieu d'Accueil Non Traditionnel en 1998.

Philippe et Sylvie ont été embauchés à mi-temps, puis cette dernière à temps plein. Sur l'éducation à l'environnement, Manou*, avec des financements de la région, avait pu être salariée à mi-temps et d'autres personnes (comme Pascale) recrutées en emplois aidés ou en vacances.

Nous avons continué à élaborer notre projet au sein du conseil d'administration, dans lequel étaient entrés plusieurs professionnels partenaires préalables sous l'impulsion d'amis qui ont apporté leurs judicieux conseils.

Nous avons choisi de développer notre action autour de deux pôles : l'accueil et l'insertion ainsi que les activités d'éducation à l'environnement, qui permettent la rencontre d'enfants, d'adolescents, d'adultes seuls, de parents avec leurs enfants, dans des situations différentes. Il s'agissait de maintenir une cohérence avec notre positionnement quant à l'hétérogénéité des publics, les problématiques et les objectifs.

Nous nous reconnaissons bien dans une définition que le GERPLA donnait à l'époque pour les LVA : "offre de vie partagée où le milieu naturel, le mode de vie, la culture, les modèles inter-relationnels sont en œuvre".

Il s'agit en effet d'un espace et de moments ouverts sur la vie et la diversité, à travers lesquels les personnes accueillies pouvaient se déployer. Le "vivre et travailler avec" en faisait notre identité et notre originalité, dans le champ du social.

Mais cette grande ambition de développement demandait des moyens humains et financiers, d'investissement pour

aménager la grange, l'abri de jardin et le fonctionnement pour les salaires et l'accueil.

Nous avons eu la chance d'être éligible à l'étude de notre dossier dans le cadre d'un plan collectif de développement (PCD) mis en place par la région, l'association s'inscrivant dans une dynamique de revitalisation du milieu rural. Il a vivement intéressé Nathalie Franck, la chargée de mission, qui nous a facilité, par ses connaissances, l'accès à de nombreux autres financeurs.

On peut citer ainsi la DDE par le biais d'un responsable dynamique qui, ayant aussi apprécié notre projet, a permis l'accès à des fonds pour une partie de l'investissement de la grange en destinant deux places à de l'accueil d'urgence pour parents et enfants. Le fonctionnement a été sponsorisé par le biais de l'ALT. René Ducla, coordinateur à la DDASS, Roselyne Janvier, chargée de mission à la CAF ont aussi été partie prenante.

Et ainsi, nous avons assisté, dossiers et accords, les uns après les autres, à des réactions en chaîne à partir desquelles nous avons obtenu toutes les ressources demandées. Même la mairie de Lucq, frileuse au départ à l'égard des "sauvageons", a fini par signer le sacro-saint document qui nous permettait d'obtenir un emprunt à la caisse des dépôts et consignations à un taux très bas !

Pendant ce temps, nous organisons des "grandes messes" à Regain, réunissant ainsi une dizaine d'institutions et partenaires.

Puis d'autres subventions ont été versées pour l'éducation à l'environnement : la CAF, le Conseil Départemental, la

DDASS, la Fondation de France et malgré notre place prépondérante en milieu rural... une mini-subsvention de la MSA a été octroyée.

Le projet a ainsi été validé, nous avons pu démarrer les travaux fin 1999 et ouvrir dans nos nouveaux locaux en mai 2000, avec inauguration en grande pompe !

Le développement progressif de notre équipe a suivi. Trois axes ont été privilégiés, à savoir :

- le lieu d'accueil
- le lieu rencontre parents-enfants
- l'éducation à l'environnement.

Le travail en réseau et le partenariat

Depuis la création de notre association, nous avons toujours mesuré l'importance de travailler le plus possible en collaboration avec différents partenaires, en cohérence avec notre diversité d'action. En effet, la richesse de la pluralité de regards, l'ouverture, les échanges d'idées, les propositions, le développement et la mutualisation de ressources créent une indéniable dynamique.

Cette dernière permet aussi de trouver ou retrouver de l'énergie et de créer du lien social. Elle est aussi facteur de contre-pouvoir face à des instances décisionnelles.

Il s'agit, pour le LANT puis le LVA, comme pour le lieu de rencontre parents-enfants, de tous les partenaires orienteurs et de ceux du réseau de proximité. Ces derniers sont aussi

impliqués quant aux actions d'éducation à l'environnement, tout comme les partenaires utilisateurs.

Nous étant inscrits dès notre origine dans le cadre légal, et participant à de nombreuses rencontres dans le paysage social du département nous avons toujours été repérés comme une structure particulière mais reconnue par différentes institutions comme ayant notre place dans le champ social.

Ainsi, il a toujours été essentiel pour nous :

- de promouvoir nos actions
- d'en mesurer la pertinence
- de mieux connaître les différents acteurs du social et de l'environnement
- de nous inscrire dans un réseau.

Il a été fondamental de s'appuyer sur des partenaires solides et de confiance qui ont pu conforter notre démarche et valoriser notre travail (ex : en 2006, nous avons contribué à la création d'un groupe de travail ayant abouti à une recherche action accueil mères-enfants Béarn-Pays Basque. L'entité qui avait fait appel à nous nous a ensuite soutenus lors de conflits avec un chef de service de l'ASE).

Enfin, nous avons toujours éprouvé la nécessité de régulièrement interroger l'adéquation de nos valeurs et de nos objectifs avec les orientations que voudraient nous imposer les institutions ou des interlocuteurs plus soucieux de leurs intérêts propres que de celui commun. Et je reprends une des conclusions d'un rapport moral : "depuis sa création, REGAIN s'est complexifiée et les interactions tant à l'intérieur de l'association qu'à l'extérieur du lieu sont nombreuses. Mais c'est bien dans cette diversité, ce lieu de brassage des idées, que

se réaffirme le désir d'avancer en réinterrogeant le sens des pratiques, en cherchant de nouvelles réponses, tout en gardant bien vivantes les valeurs fondatrices".



Manou co-fondatrice de Regain, nous a transmis son envie de faire quelque chose de sa vie... Elle s'en est allée ce mercredi 1er décembre 2021 !





Quelques éléments pour causerie avec porteurs de projet LVA

Les fondations des LVA sont éminemment politiques, au sens large du terme bien sûr. Elles s'appuient sur le "plus jamais ça" d'après guerre, et les expérimentations en psychiatrie et en éducation qui ont été faites entre 1945 et 1980.

On distingue une première période avec l'éducation populaire (MJC, scoutisme, colonies de vacances, mouvement associatif) et la psychothérapie institutionnelle.

La seconde, suite à 1968, avec de nombreux projets intermédiaires cherchant des solutions entre l'abandon à la solitude individuelle et la lourdeur, la violence institutionnelle des gros dispositifs de soins. (anti-psy, psy communautaire, appartements thérapeutiques, secteur, maison relais ...) les fédérations de l'éducation populaire, le retour à la terre, les utopies, le développement personnel s'inscrivaient aussi dans cette mouvance.

Les LVA proprement dits naissent dans cette ambiance, à la recherche d'une conciliation entre critique sociétale, qualité de vie et de travail. Il s'agit d'une période de combat, de prises de risque, d'apprentissage et de construction de la marge, plutôt dans l'idée de *faire contre* ou *faire sans* les institutions. Suit

une période de structuration de la forme LVA, d'une recherche de reconnaissance, de professionnalisation, qui aboutit en 2002, au *faire avec*. La loi de cette année mémorable reprend l'essentiel des revendications, on peut dire que c'est un coup de force réussi mais qui va influencer la suite de l'aventure.

Nous sommes en 2021, vingt ans après la normalisation tant bien que mal des LVA qui continuent à devoir assumer leur passé marginal face au rouleau compresseur de l'industrialisation des métiers de l'humain. Les grands récits structurants (religions, lumières, marxisme, patriarcat) qui faisaient société sur un mode plutôt collectiviste ont laissé place au consumérisme, aux techno-sciences, à la mondialisation, à l'éco-anxiété, sur un mode plus individualiste.

Dans ce contexte, se questionne à nouveau l'aspect politique pour les projets de type LVA comme il se posait au temps de leur avènement. Il s'agit de tirer son épingle du jeu, d'éviter le burn-out du travail industriel, autrement dit construire un projet artisanal. Mais l'édification de celui-ci, dans un environnement qui est régi par des normes industrielles : équipements, bâtiments, gestion, droit du travail, évaluation, bonnes pratiques protocolisées, administration, n'est pas aisée.

L'industrie est basée sur la division du travail, elle est peut-être pertinente pour fabriquer des voitures mais en aucun cas pour le travail auprès d'humains (hôpital, éducation, justice, nourriture...). Ce que sous entend la forme LVA c'est de cumuler les fonctions de cuisinier, de gérant, d'éducateur, de médiateur, d'agent d'entretien...

Cette pluridisciplinarité entre, fort heureusement, en totale contradiction avec la spécialisation des normes industrielles.

Par exemple, s'il y avait un directeur, des permanents, des assistants, des agents de service, la saisine des prudhommes constituerait une hypothèse.

Aussi bien en phase de création que de transmission, il est important de prendre à bras le corps ces questions aussi bien individuellement que dans les collectifs, sous peine d'être rattrapés par la dictature du modèle industriel. Par conséquent, avoir un projet artisanal à l'encontre de ce dernier est un engagement politique.



Conclusion

Nous avons placé ces journées 2021 sous le signe de la transmission. Nous avons œuvré à dégager des lignes de force, des questionnements et des réponses à celle qui nous préoccupe et qui était le vrai sujet de ces rencontres : que signifie transmettre un lieu de vie et d'accueil ? De quoi parlons-nous ?

D'un bien immobilier, des enfants ou des adultes accueillis, d'une autorisation d'ouverture, de pratiques, d'éthique, de l'album de photographies, de ce qui traîne sur les étagères ou dans les armoires ?

Il n'est pas certain qu'à toutes ces questions, nous ayons apporté des réponses mais, quoiqu'il en soit, nous les avons mises en lumière. On pouvait penser, avant ces trois journées, que les anciens allaient "en remonter" aux plus jeunes. Finalement on a observé l'inverse : les valeurs qui réunissent les premiers et les seconds sont communes et n'ont par conséquent pas besoin d'être transmises. C'est donc les manières de faire qui sont concernées par cette dynamique, en d'autres termes la forme et non pas le fond. Le désir ou l'envie...

L'envie d'accompagner autrement celles et ceux, enfants ou majeurs, étrangers ou d'ici, qui ont, pour une foultitude de raisons, perdu pied et nagent souvent sans repères dans la mer agitée des accidents de la vie, de l'exclusion sociale ou de la folie.

C'est que les lieux de vie sont comme des radeaux, selon l'image qu'employait Fernand Deligny.

Ils laissent passer les paquets d'eau des tempêtes entre leurs troncs, ont des équipages incertains et naviguent avec des cartes qui n'indiquent pas les ports où viennent s'amarrer les grands bateaux institutionnels. Mais, pour autant, ils sillonnent l'espace social et répondent aux fusées de détresse. "Oh Combien de marins, combien de capitaines qui sont partis joyeux...". On s'en fiche un peu,

ce qui importe c'est que des nouveaux-venus, jeunes ou pas, osent l'aventure. Et ces journées ont montré que c'était bien le cas.



SYNTHÈSE étude APEX

En annexe de ces Actes, il nous a semblé intéressant de faire découvrir une recherche menée en immersion dans un petit nombre de LVA, représentatifs de nos singularités, par une équipe de sociologues de l'APEX en 2018.

Ainsi, cet "état des lieux des lieux" tente de mesurer les enjeux d'une saine évolution des entités de demain. Il y a dix ans nous nous étions interrogés sur ce que sont les lieux devenus. Le croisement des recherches et des échanges en 2022 sera fondamental en termes identitaires. Il s'agira de conscientiser quant à un développement mesuré. En effet, l'hypothèse inverse présente deux risques en interaction, à savoir perdre notre originalité et par voie de conséquence perdre notre âme !

Affiner les connaissances relatives à l'action des permanents comme du quotidien des enfants. Tel était l'objectif d'une double investigation, réalisée par l'APEX, soutenue par l'Observatoire national de la protection de l'enfance (ONPE), la Fédération nationale des lieux de vie et d'accueil (FNLV), ainsi que les départements de Gironde comme de Loire Atlantique. Une personne qualifiée de l'Aide Sociale à l'Enfance de Seine-Saint-Denis s'est montrée également partie prenante.

Les chercheurs ont résolument choisi l'immersion pour appréhender cette réalité multiforme. Ces observateurs ont distingué les Lieux de Vie qui s'inscrivent davantage dans une identité "familiale" et ceux qui ont opté pour une forme plus institutionnelle.

Aujourd'hui, même si ces spécificités ont toujours leur socle, force est de constater qu'ils ont tous pris le virage de la professionnalisation.

À partir de ce premier constat, les investigateurs ont mis en lumière les grandes tendances évolutives qui se dessinent. Ces microstructures reçoivent des jeunes qui ont épuisé les autres solutions d'accueil successives, et cette propension s'accélère inexorablement: leurs problématiques sont de plus en plus lourdes et complexes. Ils "ne voient pas l'intérêt de l'effort que la société leur demande", alors que les exigences en termes d'admission autour des "projets" ne cessent de croître dans les institutions traditionnelles. Ce sont, globalement, "des incasables".

La diversité des LVA est une richesse face au profil de ce public

Cette hétérogénéité est d'origine statutaire (associations, Sarl, indépendants, société par actions simplifiées), mais se situe aussi en termes d'approche, sur fond de croisement entre le premier élément et le second. "Tout LVA est un modèle hybride", ont constaté les chercheurs. Par exemple, avoir une formation en travail social n'empêche pas de convoquer sa propre parentalité". De même, créer un LVA sous un statut d'entreprise ne signifie pas ne pas vivre avec les enfants".

La recherche met donc à l'épreuve "le LVA mythique" : les oppositions entre les versants "familial et artisanal" et "professionnel-institutionnel" ne résistent pas à l'enquête ethnographique.

Elle a été menée à partir de l'observation participante, et d'entretiens dont ceux dits "d'explication". Il s'agit de partir de l'observation du matériau de terrain pour faire émerger l'analyse, par opposition à d'autres méthodes. Celle-ci met en exergue les "valeurs agies" qui nous renvoient aux nuances des

approches. Elles subsistent, mais dans une moindre mesure, puisqu'on a laissé derrière soi Le LVA des origines. C'est pourquoi les entités familiales rappellent davantage les consignes dans ce cadre. Celles plus institutionnelles mobilisent souvent le cadre normatif (règlement), voire le rappel à la loi.

Engagement des permanents

La teneur du vécu, personnel et professionnel, des permanents impacte largement leur créativité à l'égard du lieu dont la philosophie de l'accompagnement. Par exemple, une d'entre eux, très sensibilisée par les liens avec les parents a aménagé une maison voisine à l'attention de ceux qui viennent en visite. Une autre avait reçu chez elle, dans un élan de solidarité, une femme battue et ses quatre enfants. C'est à partir de ces "choses de la vie" qu'elle a rejoint les LVA. Une troisième a quitté une MECS "pour avoir le temps d'écouter les enfants et ne pas avoir peur des liens affectifs avec eux".

C'est à partir de ce type de matériau recueilli que les chercheurs ont identifié quatre axes qui caractérisent le cheminement des permanents. Il s'agit des suivants :

- social,
- résidentiel,
- familial
- professionnel.

Il apparaît que les origines sociales sont très diversifiées, malgré l'activité commune. Les trajectoires résidentielles en direction du milieu rural sont nettes, mais toutefois éloignées de la néo-ruralité. Enfin, les engagements personnels et familiaux sont plus forts que les deux facteurs précédents : le lien entre l'investissement personnel et professionnel est une des données qui subsiste.

L'investigation montre aussi une puissante motivation pour concilier réalisation de soi et mission sociale. Celle-ci ne cesse de s'affiner puisque nombre de ces entités s'adaptent aux nouveaux profils et diversifient par conséquent la prise en charge. La scolarité interne constitue à cet égard un exemple emblématique. C'est la synergie entre les deux objectifs qui fait l'identité unitaire des LVA. Les permanents affirment que leur projet à double facette engage "tout leur être et tous les domaines de leur vie". Ils estiment que leur démarche est payante puisque "les LVA réussissent mieux que les autres structures à former des citoyens, en évitant la maltraitance institutionnelle et autres effets iatrogènes sur des populations réputées difficiles".

Les enfants et la vie en LVA

Certes, beaucoup d'enfants rêvent de leur famille idéalisée au sein de laquelle ils "se sentiraient chez eux". Ils disent aussi également qu'ils étaient plus "libres de faire ce qu'ils voulaient en foyer". Mais ils expriment aussi le fait que leurs relations avec les adultes des LVA sont beaucoup plus inscrites dans la confiance, la proximité et l'affectif. Ils se sentent aussi plus protégés, y compris d'eux mêmes. "Si je n'étais pas venu ici, je serais enfermé dans un hôpital psychiatrique", commente l'un d'entre eux.

Par conséquent, certains se projettent en LVA à plus long terme. C'est le cas d'une adolescente qui s'imagine ici au delà de ses dix huit ans par identification à un jeune majeur passé dans l'établissement. Cet exemple montre bien que la rencontre avec un pair qui a évolué favorablement impacte les capacités d'anticipation pour soi même.

L'école est évidemment un point sensible par excellence pour ce public. L'enquête montre que les LVA investissent plus que les autres structures de protection de l'enfance la sphère scolaire. La scolarisation en interne, "à la carte", préparant celle en milieu ordinaire est un atout. Elle implique un partenariat aussi étroit qu'inventif. Par exemple, les chercheurs ont découvert qu'une directrice est devenue membre de l'association qui porte le LVA. Elle fait du "sur mesure" dans son établissement.

Mais l'accessibilité aux institutions de scolarité adaptée (IME, ITEP...) est plus difficile eu égard à l'éloignement géographique. Des "montages" s'imposent, comme l'internat de semaine avec retour au LVA le week-end avec un accompagnateur.

Au plan périscolaire, deux grandes orientations sont de mise: les activités d'éveil et celles de nature thérapeutique (art thérapie, équithérapie etc.). Les soins aux animaux font partie intégrante des premières, au même titre que le partage des loisirs avec le groupe amical des accueillants (promenades, jeux de société....). Cette diversité est bien perçue, remarquent les chercheurs, par le jeune public qui ne la trouvait pas dans les placements précédents : il n'est pas cantonné dans ce contexte, à des loisirs en compagnie unique d'un personnel spécialisé !

Les vacances s'inscrivent bien sûr dans cette dynamique. Elles nécessitent une élaboration: outre les réservations, elles sont préparées avec le référent ASE et les parents. Pour conforter cette coopération, une entité a eu l'idée, au mois de juin, d'organiser une journée festive réunissant tous ces protagonistes. C'est un moyen de relier, aux yeux des enfants, les

adultes dans un contexte ludique et donc accessible. Les chercheurs ont d'ailleurs montré que l'éventail des relations mises en œuvre à l'initiative des LVA participe fortement à la socialisation et au développement des enfants.

Mais ils ont aussi constaté la difficulté à "gérer" ces liens. C'est le cas de ceux avec les familles. Certains enfants téléphonent régulièrement à celles-ci, tandis que d'autres n'ont pas cette chance. C'est pourquoi ces échanges sont étendus "à des personnes qui comptent", comme un frère placé ailleurs ou une famille d'accueil lorsque la relation était satisfaisante. Par ailleurs, la médiatisation des rapports entre pairs constitue un axe fort à la charge des permanents. Des outils pédagogiques innovants sont parfois mis en place. Ainsi une entité a fait fonctionner "un tribunal" suite à des actes indéli-cats que ne pouvaient plus supporter les pairs. Cela a inscrit "la loi" de façon concrète, avec une dimension d'apprentissage citoyen. Les enfants ont aussi la possibilité, dans certains LVA, de demander une réunion de celui-ci à l'occasion d'une telle configuration. Il s'agit de trouver les réponses adaptées en prenant en compte l'histoire, les problématiques et les besoins de chacun.

Sortir du LVA

La perspective se situe bien sûr tant au niveau ponctuel que définitif. Les liens avec les familles sont à géométrie variable. Ainsi certains enfants retournent chez leurs parents, tandis que d'autres pas du tout. Un adulte positif, selon la pensée de Boris Cyrulnick, est, dans ce deuxième cas de figure, toujours recherché: ancienne famille d'accueil ou une autre de parrainage par exemple. La diversité est aussi de mise quant au long terme. Hormis les retours classiques en famille

naturelle eu égard à de meilleures conditions, on observe des situations complexes telle que celle de Sissoko qui "ne peut pas assumer devant sa mère et le juge des enfants son désir de rester dans le lieu de vie et d'accueil." Le jeune est confronté à ce que les psychologues nomment un "conflit de loyauté" Une autre forme d'accompagnement, qui nécessite progressivité et doigté, alors s'impose : il convient de l'aider à verbaliser ses sentiments complexes pour qu'il s'autorise son désir, sans toutefois que sa mère ne le vive comme un rejet.

Légalement, les lieux de vie peuvent accueillir des jeunes jusqu'à vingt et un ans. Mais ces entités, à l'instar des autres acteurs de l'action sociale tournés vers la jeunesse, se heurtent à la tendance suivante qui monte en puissance : les prises en charge jeunes majeurs existent toujours dans les textes, mais de moins en moins dans les faits. La propension aux économies drastiques en est bien sûr la cause. Elle est toutefois en contradiction avec un fait de société : l'allongement de la jeunesse, du fait des difficultés d'insertion, toutes catégories socioprofessionnelles des familles confondues. Un nouveau combat pour les LVA toujours en recherche d'adaptation aux nouvelles réalités ?

Face à celles-ci, ils développent déjà de l'anticipation via l'orientation pertinente, telle que l'ESAT par exemple, pour les accueillis qui en relèvent.

Le contexte d'exercice

Les LVA fonctionnent à partir de trois cadres qui sont respectivement le socio-spatial, le normatif et le socioculturel. Le premier concerne l'agencement pensé pour permettre la vie en groupe. Le second renvoie aux règlements intérieurs et aux

interdits. Le troisième se rapporte aux éléments qui organisent l'accompagnement, comme l'espace réservé à la scolarisation interne. Ces trois axes sont fondamentaux dans le contexte d'une imbrication de la sphère familiale et professionnelle: une certaine proximité est de mise dans la philosophie du "vivre avec". C'est pourquoi chaque LVA comporte des espaces dédiés aux jeunes, d'autres communs tandis que les troisièmes sont réservés aux accueillants quand ils habitent sur le site.

Les trois cadres précités sont des supports capitaux pour concilier les intérêts des uns et des autres. Ainsi, par exemple, convient il de prendre en compte le vécu des propres enfants des accueillants. Or, celui-ci est des plus diversifiés. Ainsi l'enquête a montré que les relations entre les enfants des permanents et les jeunes accueillis peuvent aller du conflit conséquent, à l'amitié, voire la relation amoureuse. Par conséquent, la coexistence du privé et du professionnel est parfois source de tension nerveuse. C'est d'autant plus vrai qu'elle se conjugue à une grande intensité de travail. Par exemple, l'investigation a montré que l'effort des LVA autour de la scolarité se distingue très positivement, bien au delà des autres secteurs de la protection de l'enfance.

Pour toutes ces raisons, la fonction réparatrice de l'espace privé est essentielle. C'est d'autant plus vrai que les permanents sont parfois confrontés à la violence des accueillis. Celle-ci s'explique par une mutation du profil du public qui est passé des problèmes de comportement à des pathologies plus lourdes, alors que l'on constate un déficit quantitatif des structures adaptées. Ainsi la "misère" de la pédopsychiatrie a été largement décriée. Les permanents doivent aussi faire face à l'absence de volonté de certains accueillis de prendre leur traitement. C'est pourquoi un des LVA a mis en place "un

projet d'accompagnement personnalisé" qui engage quant aux moyens de parvenir aux objectifs. Forte de son expérience, l'entité a prévu l'adhésion à la médication ! Le "cahier de transmission", à l'instar des structures traditionnelles, aide aussi à aller dans ce sens. Certains LVA font aussi intervenir des psychologues "sur site". Ils suivent les enfants au plan individuel et les professionnels en supervision.

Le partenariat est bien sûr fondamental. Il est de deux ordres : choisi et obligé. Dans le premier cas de figure, les permanents mobilisent largement, dans une visée éducative et socialisante, leur propre réseau, comme les associations culturelles qui peuvent faire participer les enfants à des événements. Dans le second, les enseignants, les référents ASE, le secteur pédopsychiatrique, comme les juges des enfants, la MDPH etc. sont des interlocuteurs incontournables. C'est souvent concluant comme le résume avec humour un permanent " le référent ITEP, le psychiatre, le référent ASE, la mère et moi même avons décidé de baisser le traitement, d'ajouter un jour d'école et de chercher des stages" Mais les LVA sont parfois confrontés à ce que Pierre Gaultier, ex directeur général de l'action sociale, appelait "la dictature du partenariat". Par exemple, des tensions émergent là où les temporalités ne sont pas les mêmes. Celle-ci, longue, des LVA s'oppose aux visites jugées trop courtes des référents ASE qui "ne connaissent pas assez les enfants".

L'économie des LVA

Pour produire un service d'accueil, les LVA s'appuient sur trois éléments: la sphère privée domestique, celle dite "publique et de participation", ainsi que celle qualifiée "d'entrepreneuriale et de gestion". La première concerne l'espace de vie comme le bâti, qui constitue souvent un apport personnel.

La seconde fait référence à l'autorisation de fonctionnement délivrée par le Conseil Départemental qui assure le paiement de la prestation. La troisième est celle de la production collective et de l'impulsion individuelle. Cette organisation n'existe que parce qu'elle est soutenue par les deux sphères précédentes, expliquent les chercheurs qui ont ainsi défini cette trilogie. En effet, les LVA, en tant qu'entreprises solidaires, articulent étroitement ces trois volets. Encore une originalité : les investigateurs affirment "qu'à leur connaissance, peu d'auteurs en sciences sociales mobilisent ces axes associés pour qualifier les modèles socio-économiques des organisations d'action sociale". Celui du LVA correspond à sa spécificité : "l'éducateur-entrepreneur" concilie sa création avec le caractère collectif, relationnel et institutionnalisé du service fourni, ajoutent-ils.

Si les LVA ont des points communs avec l'économie solidaire, et le travail social, ils ne se revendiquent ni de l'un, ni de l'autre dans une entièreté. C'est ainsi que les LVA, grâce à leurs modèles économiques hybrides, répondent au besoin d'expérimentation et d'innovation mentionné dans la loi de 2007 réformant la protection de l'enfance. Pour ce faire, ils articulent les versants publics et privés. La dimension tutélaire, bien négociée selon les chercheurs, constitue à cet égard un exemple emblématique. Ceux-ci ont également identifié le fait que les LVA qui ont choisi les statuts commerciaux ne reflètent pas la marchandisation ambiante.

Une entreprise solidaire à dimension réciprocaire

La recherche d'une complémentarité égalitaire et volontaire entre les individus engagés, et à l'égard des relations sociales, mais aussi celle visant à un rééquilibrage de la relation avec les accueillis, dans le même état d'esprit qui anime

certains praticiens de changer le rapport soignant-soigné, est à l'œuvre. Par exemple, des entraides le sont avec des habitants vivant à proximité quand le LVA, et c'est souvent le cas, est ouvert à son environnement. Ce dernier peut jouer un rôle d'alerte Dans cette dynamique, il n'est pas rare qu'un interlocuteur du village contacte le permanent quand il est témoin d'une "bêtise".

Il est à noter que ces pratiques étaient courantes dans la société rurale d'autrefois, qui avait dans son ensemble un rôle "contenant" Intra-muros, on observe une recherche de gouvernance démocratique, d'où la possible qualification des LVA comme entreprises solidaires dans tous les sens du terme. Cette dynamique interne a des conséquences externes puisque "gérer son autonomie, c'est faire sa place, cela facilite la négociation avec les financeurs", commente un permanent. La réciprocité est aussi de mise entre LVA où l'entraide à différents niveaux est de rigueur.

Acteurs de la transformation de la protection de l'enfance

L'étude montre, malgré une originalité réelle et revendiquée, qu'une professionnalisation, quel que soit le modèle de LVA,est à l'œuvre. Néanmoins, il garde indéniablement sa singularité en "marquant" la sphère du privé avec celle du public puisque les initiatives provenant de la première répondent aux besoins de la seconde.

En d'autres termes, le LVA est un projet personnel qui n'est pas une réponse à une commande sociale, mais qui répond aux manques. Or, celle-ci s'intéresse largement au problème des "incasables" au sein de la protection de l'enfance.

Les médias, qui ont un rôle d'activation, se sont emparés de ce sujet, par le biais, à titre d'exemple, de la critique des prises en charge des mineurs à l'hôtel.

Récemment, soulignent les chercheurs, un changement de regard est de rigueur chez les décideurs. Le rapport du Défenseur des droits de l'enfant, en 2019, n'est pas étranger à cette conscientisation. Cet écrit de référence met en exergue les violences institutionnelles à l'égard des enfants relevant de la protection... alors que celle-ci constitue un coût énorme pour les collectivités !

Cette incapacité dénoncée concerne autant la prévention des risques d'incapacité que la création des conditions de sa prise en charge, soulignent les investigateurs.

Le renversement de tendance s'inscrit dans l'état d'esprit de la loi de 2007 qui encourage innovation et diversification des réponses adaptées.

L'individualisation de celles-ci est indéniablement la force des LVA.

Un enjeu : garder leur singularité sans se développer au point de se transformer.



Prochaines Journées d'Échange et de Recherche des LVA

L'intuition originelle des LVA s'est réalisée par l'enracinement dans un lieu pour y conjuguer vie et travail d'accueil, dans la proximité réfléchie d'un collectif réduit de sujets, dans un vivre avec domestique et patati et patata... Cette année, nous avons évoqué les manières de transmettre ces œuvres vivantes. Mais il faudra les transmettre dans un monde qui n'en veut pas spécialement, passionné qu'il est par l'industrialisation du soin, de la solidarité, de l'éducation, bref de l'humain.



L'an 2022 du 26 au 29 mai

au Roucouis en Aveyron,
les JERLVA continueront à
penser le compagnonnage résistant des LVA
en enrichissant leur *clinique artisanale*.

Informations et inscriptions :
www.leroucouis.fr
(courrier postal : Le Roucouis, 12490 Viala du Tarn)



Groupe d'Echange et de Recherche pour la Pratique en Lieu d'Accueil

Depuis 1985
le GERPLA est une association nationale
qui rassemble des LVA, des structures expérimentales
ou autres, des assistants familiaux
et des adhérents individuels
(porteurs de projet, anciens permanents..).

Statutairement

l'association a pour but d'organiser et de promouvoir :

- l'échange et la recherche pour et sur la pratique en lieu d'accueil,
- une représentation sociale de cette pratique,
- des actions de formations professionnelles qu'elle conçoit.

Pour en savoir plus : <https://www.gerpla.fr>

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
Photos : équipe de REGAIN - Muriel RÉA
Rédactrice conseil : Hélène CORNIÈRE
Création/réalisation : ALL FIZZ
Impression : EXAPRINT

L'an dernier, la propagation d'un certain virus a eu raison des JERLVA 2020 sur le thème de la transmission.

Le GERPLA a remis le couvert en 2021.

Transmettre, c'est insister en termes de valeurs et de savoir-faire.

C'est transposer une dynamique dans le temps, depuis un avant en vue d'un après. C'est faire quelque chose des héritages, c'est penser la reproduction et ses risques, c'est accueillir les trahisons.

C'est aussi faire passer un lieu qui a été imprégné, formé par les histoires des gens d'avant, à ceux de maintenant pour faire un autre lieu. Souvent, les premiers, fondateurs, propriétaires, ont construit des murs et des fonctionnements de façon assez verticale. Fréquemment, ils ont choisi les sous-bois, sans se soucier (ou pour y échapper) de la séparation entre vie et travail, entre chemin professionnel et clairière privée.

Quelques décennies plus tard, domine la "communication", laquelle se manifeste en fait, par de multiples injonctions, souvent rationalisantes, dont celle de faire passer des informations le plus vite possible.

La technocratie des métiers de l'humain pousse les héritiers à sortir du bois, à découvert. Ils auront à protéger le lieu hérité de la déforestation normative, de leurs propres colères et culpabilités, de l'éco-anxiété.

Ils auront à entretenir l'héritage, à le transformer, de manière plus horizontale avec le courage de bousculer des valeurs ancestrales comme la propriété, sur fond de choix éthiques cruciaux.

Toutes ces questions ont trouvé leurs espaces d'expression dans le bel accueil que nous a réservé Regain.

Ateliers, forums ouverts, témoignages ont été optimisés grâce à l'aide des personnes facilitatrices.

Quels que soient les thèmes, les actes, chaque année, contribuent à la transmission.

Coordination GERPLA

13 rue Saint-Pierre Le Boshion d'Orvaux 27190 LE VAL DORE

tél 02 32 309 909 • coordination@gerpla.fr • www.gerpla.fr

Siège social La Coumette 32260 Pouyloubrin