



Un métier en construction : penser les contours de la coordination et de l'animation en habitat inclusif





Table des matières

1	<i>Contexte</i>	3
2	<i>Problématiques/besoins identifiés</i>	5
2.1	Une confusion récurrente autour du métier	5
2.1.1	Confusion avec les métiers de l'aide à la personne	5
2.1.2	Glissement vers la gestion du SAD	5
2.1.3	Sollicitations excessives sur l'accompagnement administratif individuel	5
2.1.4	Confusion avec les métiers de l'animation	5
2.1.5	Confusion avec un rôle de gardien ou de concierge	6
2.2	Vers un cadre commun : diversité des situations et approche systémique	6
2.2.1	Une mission inscrite dans une dynamique systémique	6
2.2.2	Un métier fondé sur l'adaptation	6
2.2.3	Une forte dimension relationnelle	7
2.3	Difficultés et besoins selon les acteurs concernés	7
2.3.1	Avec les professionnels du domicile	7
2.3.2	Avec les familles/proches/proches aidants :	9
2.3.3	Avec les habitant.es	10
2.3.4	Avec les bénévoles ou autres membres de la structure	12
3	<i>Propositions d'actions pour poser les limites selon les parties prenantes</i>	15
3.1	Sensibilisation et acculturation : une action prioritaire	15
3.2	Se former à la coopération	16
3.3	Formalisation par contrats, conventions et chartes	16
3.4	Outils et supports proposés	16
3.5	Recommandations organisationnelles	17
3.6	Quelques actions ciblées selon les parties prenantes	17
3.6.1	Avec les professionnel·les partenaires :	17
3.6.2	Avec les familles	18
3.6.3	Avec les mandataires judiciaires (MJPM)	18
3.6.4	En interne (au sein des structures porteuses du projet)	18
4	<i>Conclusion</i>	18



1 Contexte

Depuis 2023, le réseau a engagé une démarche collective autour de la structuration d'un métier émergent : celui de l'animation et de la coordination de la vie sociale et partagée en habitat inclusif.

Comme pour tout métier en construction, plusieurs axes doivent être explorés pour en favoriser la reconnaissance et l'intégration dans le secteur professionnel. Ces axes, souvent menés de manière parallèle ou progressive, sont les suivants :

- Définir le métier : référentiels, chartes, pratiques, témoignages
- Outiller : guides, fiches, ressources
- Former, transmettre, professionnaliser : parcours, VAE, formations
- Reconnaître et légitimer : livre blanc, plaidoyer, études
- Financer : modèles économiques, dossiers de financement
- Structurer et porter une voix collective : réseau, fédération, gouvernance
- Évaluer, améliorer, crédibiliser : indicateurs, recherche

Le travail présenté ici s'inscrit prioritairement dans les volets 1 et 2 – définir le métier et l'outiller – tout en s'insérant dans une dynamique plus large. Le réseau HAPA poursuit en effet des actions sur l'ensemble de ces dimensions, notamment à travers l'organisation des premières rencontres professionnelles de l'animation et de la coordination en habitat inclusif, le 15 décembre 2025 à Paris, et le développement de modules d'accompagnement à destination des porteurs de projets, à partir de 2026.

Pour soutenir cette dynamique, une démarche participative a été mise en place. Elle repose sur plusieurs dispositifs :

- En 2023, lancement de groupes d'analyse des pratiques professionnelles (GAPP) destinés aux CVSP du réseau HAPA ;
- En 2024, diffusion d'une enquête auprès des participant·es pour identifier les besoins issus du terrain ;
- Fin 2024, création d'un groupe de travail inter-structures (une dizaine de membres) intitulé « Chantier autour du métier de coordination de la vie sociale et partagée » ;
- Tout au long de l'année 2025, le groupe de travail est resté mobilisé durant des temps d'échanges et de production en commun.

En croisant les enseignements issus des GAPP, de l'enquête et des échanges en groupe de travail, un besoin partagé a émergé : mieux définir le métier, en préciser les contours, et poser les limites de la fonction. Il s'agit non seulement de clarifier ce que recouvre le rôle, mais aussi de fournir des outils concrets pour sécuriser son exercice.



Le groupe a donc fixé comme objectif prioritaire **la co-construction d'une fiche métier**, afin de poser les jalons de la profession : missions, connaissances, compétences. Il ne s'agit pas d'une fiche de poste, mais bien d'un référentiel partagé permettant de mieux comprendre la nature du métier. **Cette fiche métier a été publiée en septembre 2025.**

Parallèlement, un second axe de travail s'est imposé : **préciser ce que le ou la CVSP ne fait pas**. En effet, si les attendus sont de mieux en mieux identifiés, le périmètre de la fonction reste parfois flou, voire source de tensions (avec d'autres professionnels, les familles, les aidants, ou en interne). **Définir les limites du rôle** est donc apparu comme un levier essentiel pour en garantir la lisibilité et la reconnaissance.

Finalement, il a été relevé **un besoin d'outils et d'actions pour sécuriser la fonction** et apporter un cadre qui permet de s'y retrouver, à la fois pour les porteurs de projet, les CVSP ainsi que l'ensemble de l'écosystème.

Pour cela, nous avons proposé de croiser à la fois les problématiques exprimées dans l'enquête des coordinatrices et la matière issue d'une séance du groupe de travail puis de co-construire les premières pistes des propositions d'actions très concrètes.



2 Problématiques/besoins identifiés

2.1 Une confusion récurrente autour du métier

L'un des constats les plus partagés concerne la méconnaissance du métier et les nombreuses confusions qu'il génère, tant auprès des familles, des partenaires médico-sociaux que des habitant·es eux-mêmes. Le ou la CVSP est régulièrement assimilé·e à d'autres professionnel·les, ce qui entraîne des attentes inadaptées et des incompréhensions fortes.

2.1.1 Confusion avec les métiers de l'aide à la personne

Le métier est souvent confondu avec celui d'auxiliaire de vie : demandes d'aide à la toilette, à l'habillage, aux transferts, surtout dans les habitats avec présence 24h/24. Les manquements des services d'aide à domicile (absences non remplacées, dysfonctionnements organisationnels...) renforcent cette confusion et génèrent une pression implicite pour « prendre le relais ».

2.1.2 Glissement vers la gestion du SAD

En l'absence de responsable de secteur (maladie prolongée, vacance de poste), certaines familles attendent que le·la CVSP organise les plannings du SAD ou assume des tâches qui relèvent normalement du service prestataire.

2.1.3 Sollicitations excessives sur l'accompagnement administratif individuel

Dans les territoires peu pourvus en ressources (zones rurales, absence de France Services, difficultés de mobilité), les CVSP sont sollicité·es pour gérer les démarches administratives (prise de rendez-vous, dossiers APA, démarches santé). Ce phénomène est aggravé lorsque les habitant·es ne peuvent accéder au SAVS ou au SAMSAH du fait de critères d'éligibilité, générant une substitution de missions.

2.1.4 Confusion avec les métiers de l'animation

Le métier est parfois assimilé à celui d'animateur socio-culturel, avec des attentes quotidiennes des habitant·es (« Qu'est-ce qu'on fait aujourd'hui ? »), ou des demandes de financeurs souhaitant voir figurer un planning d'activités, notamment lors des bilans AVP.



2.1.5 Confusion avec un rôle de gardien ou de concierge

Dans des habitats intergénérationnels ou mixtes, les CVSP sont sollicité·es pour la gestion logistique (chauffage, petites maintenances, relation bailleur...), alors que cela ne relève pas de leur mission.

Toutes ces confusions traduisent un besoin urgent de cadre commun, de repères partagés et d'outils pratiques pour sécuriser le métier

2.2 Vers un cadre commun : diversité des situations et approche systémique

Dans les groupes de travail, il est apparu que les missions des CVSP varient selon plusieurs facteurs :

- le public accueilli,
- le Projet de vie sociale et partagée (PVSP),
- les ressources disponibles sur le territoire.

L'objectif n'est donc pas de normaliser mais de **poser des repères communs**, tout en respectant la diversité des habitats.

2.2.1 Une mission inscrite dans une dynamique systémique

Le métier s'exerce :

- au sein d'un lieu de vie, donc dans un espace intime,
- au cœur d'un réseau d'acteurs : habitant·es, proches, aidants, bénévoles, intervenants à domicile, services sociaux, bailleurs...

Cette dimension systémique fait la spécificité et la complexité du métier, d'autant plus qu'il concerne majoritairement un public vulnérable.

2.2.2 Un métier fondé sur l'adaptation

Contrairement aux structures médico-sociales où les cadres et les activités sont fortement anticipés, la vie partagée en habitat inclusif repose sur :

- la spontanéité,
- le quotidien,
- l'ajustement permanent,
- la co-construction continue.



2.2.3 Une forte dimension relationnelle

Le métier repose avant tout sur la relation, ce qui constitue une richesse mais aussi un facteur de risque (tension, surcharge, épuisement). Les problématiques identifiées montrent combien cette dimension relationnelle traverse toutes les difficultés rencontrées.

2.3 Difficultés et besoins selon les acteurs concernés

2.3.1 Avec les professionnel·les du domicile

- **Flou entre accompagnement individuel et collectif**

Les CVSP se trouvent souvent en première ligne face à **l'isolement des habitant·es**, notamment en l'absence de proches aidants ou de professionnels de droit commun (services sociaux, accompagnement aux démarches, soins). Par défaut, ils·elles peuvent être sollicité·es au-delà de leur périmètre – par nécessité ou en réponse à des manquements ou absences de professionnels sur certains territoires. Ce glissement des missions crée une zone d'inconfort et des risques de confusion entre accompagnement social individuel et animation de la vie collective.

Ces difficultés sont d'autant plus marquées sur les territoires en tension où **le manque de moyens humains et financiers** est criant pour assurer l'accompagnement et le soutien individuel des personnes (manque de services à domicile, éloignement géographique des habitants, pauvreté des habitant·es qui bénéficient d'une aide sociale individuelle insuffisante eu égard à leurs besoins et n'ont pas les moyens de mettre en place un accompagnement individuel à leur charge). Le ou la CVSP devient alors le pivot autour duquel tout s'articule.

- **Incompréhension du rôle de la coordination**

De nombreux professionnel·les du domicile peinent à **comprendre le rôle spécifique des CVSP**. Cette méconnaissance alimente des tensions, un cloisonnement des interventions, et parfois un rejet de la logique inclusive. Dans certains habitats, un seul service d'aide à domicile (SAD) intervient auprès de tous les habitant·es – ce qui peut, en théorie, simplifier l'organisation. Mais cette mutualisation (notamment dans les cas de PCH ou APA mises en commun) pose question : elle suppose le respect de prérequis essentiels, comme le **libre choix des habitant·es** ou leur **implication dans les décisions**.

- **Résistance au changement de posture**



La mise en œuvre d'un habitat inclusif nécessite **d'adapter l'organisation du travail et les pratiques professionnelles** des équipes. Les intervenants n'agissent ni dans un domicile strictement privé, ni dans un cadre institutionnel classique, mais dans un environnement partagé qui impose **des ajustements dans les modalités d'intervention, de la flexibilité, de l'adaptation**. Certains espaces ne peuvent être entièrement dédiés à des accompagnements individuels, ils sont par nature partagés (comme la cuisine par exemple), ce qui suppose de définir des règles d'usage, des temps d'intervention et des articulations claires entre dimensions individuelle et collective. Ce changement de cadre peut déstabiliser des professionnel·les habitué·es à d'autres contextes.

- **Obstruction et rigidité dans l'accompagnement**

Des situations de blocage apparaissent lorsque des professionnel·les refusent d'adapter leurs horaires ou leur organisation à la dynamique collective de l'habitat. Cela peut **empêcher un·e habitant·e de participer à une activité**, faute de présence de son auxiliaire de vie au bon moment. Ces écueils nuisent directement au projet de vie sociale et partagée, et soulignent l'importance de **temps de coordination réguliers** au sein des habitats.

- **Désengagement de certain·es professionnel·les**

Les CVSP se heurtent parfois au **désengagement de professionnels de santé**, qui estiment qu'un·e habitant·e n'a plus sa place dans l'habitat en raison de sa perte d'autonomie. Ce refus d'intervenir, ou de réaliser certains soins, repose souvent sur une méconnaissance de l'habitat inclusif, encore trop perçu comme inadapté pour des personnes lourdement handicapées. Dans ce contexte, il revient à l'équipe d'anticiper et de soutenir **un travail de sensibilisation et de clarification** auprès des partenaires sanitaires, afin de sécuriser les parcours des habitant·es, d'éviter les ruptures d'accompagnement et de valoriser les apports du vivre-ensemble en habitat inclusif.

- **Clarification des responsabilités médicales**

Il est essentiel de rappeler que les CVSP n'ont **aucune responsabilité médicale**. Ils·elles ne prennent pas de décisions de soin et ne peuvent qu'alerter ou transmettre les informations à qui de droit. Cette **limite doit être connue et respectée** par l'ensemble des acteurs intervenant auprès des habitant·es.

- **Partage des responsabilités sur la vie sociale**

Enfin, une confusion persiste sur le **champ de la vie sociale**. Les SAD peuvent avoir le sentiment d'être trop sollicités sur ce volet, alors qu'il relève du cœur de mission des CVSP. Pourtant, les auxiliaires de vie jouent un rôle déterminant dans la participation des habitant·es à la vie collective. **Une coopération fondée sur la confiance et la clarté des rôles** est donc essentielle pour permettre un accompagnement global et cohérent.



- **Relations avec les mandataires judiciaires : respecter les rôles et la parole des habitant·es**

Dans les situations de protection juridique, il est essentiel de rappeler **que la personne protégée reste au cœur de la décision**. La mise en place ou l'évolution d'une mesure de protection ne relève pas des CVSP ou des porteurs de projets, mais doit être initiée par la personne elle-même, sa famille, ou, à défaut, par le procureur. Le rôle des professionnel·les de l'habitat inclusif est alors de signaler une situation préoccupante, d'alerter les proches ou les acteurs compétents, mais en aucun cas de solliciter eux-mêmes une mesure ou un renforcement de protection.

Dans l'accompagnement quotidien, le respect de la parole et de la capacité décisionnelle de la personne doit primer, y compris en cas de protection. Il est impératif de s'adresser d'abord à l'habitant·e, puis, si nécessaire, à son représentant légal (tuteur, curateur, mandataire, etc.). Il ne faut pas présumer d'une incapacité à décider : la personne protégée peut et doit participer aux décisions la concernant, dans la mesure du possible.

Par exemple, ce n'est pas au mandataire de décider si une personne peut participer à une sortie, mais simplement de vérifier si elle dispose des moyens financiers nécessaires. Cette distinction est essentielle. De la même manière, l'habitant·e a toute légitimité à participer à un atelier sur la vie partagée, à co-construire le projet de vie sociale, ou à s'impliquer dans les instances de gouvernance de l'habitat, si cela est prévu. Le protecteur, sauf exception, n'a pas vocation à intervenir dans ces espaces, qui relèvent de la vie quotidienne et citoyenne.

2.3.2 Avec les familles/proches/proches aidants :

Dans l'habitat inclusif, les CVSP collaborent régulièrement avec les familles et proches aidants des habitant·es. Ces relations peuvent représenter une ressource précieuse pour la vie quotidienne et collective, mais elles sont aussi traversées par des **enjeux sensibles** de posture, de responsabilité, et de place accordée à chacun·e dans le projet d'habitat.

- **Une confusion fréquente des rôles**

De nombreuses coordinatrices ont souligné la **difficulté à faire reconnaître leur rôle spécifique** face à des familles ou aidants qui projettent sur elles des attentes qui ne relèvent pas de leur mission. Par exemple, certaines familles attendent d'elles qu'elles assurent le suivi administratif, la gestion des soins, ou encore la coordination de l'ensemble des intervenants autour de la personne. Ces missions, bien qu'interconnectées, relèvent d'autres professionnels (travailleurs sociaux, mandataires judiciaires, soignants, etc.). Cette **confusion des périmètres** crée parfois des malentendus ou des tensions dans l'accompagnement.

- **La difficulté à faire respecter l'autonomie des habitant·es**

Certains proches peuvent avoir tendance à **prendre des décisions à la place de la personne**, même lorsque celle-ci est en capacité d'exprimer ses choix. Ce phénomène est renforcé en cas de mesure de protection juridique ou de grande dépendance. Le·la CVSP est



alors souvent placé·e dans une **position délicate**, devant à la fois maintenir une relation de confiance avec les proches tout en **soutenant l'autonomie et la participation de l'habitant·e** dans les décisions concernant sa vie quotidienne et collective.

Exemple courant : une famille refuse qu'un·e habitant·e participe à une sortie ou une activité collective, non pas pour des raisons logistiques ou financières, mais parce qu'elle ne juge pas cela « approprié ». Ce type d'intervention remet en question le droit à la participation sociale et à la citoyenneté des personnes concernées, et exige une posture ferme mais diplomatique de la part du ou de la CVSP.

- **L'implication dans le collectif : entre appui et emprise**

Dans certains cas, des proches souhaitent s'impliquer activement dans la vie collective du lieu (activités, fêtes, animations, etc.). Si cette implication peut enrichir la dynamique sociale, elle peut aussi, parfois, **prendre trop de place**, au point de freiner l'initiative des habitant·es eux-mêmes ou d'instaurer une forme de contrôle implicite sur le groupe. Le défi est alors de **poser un cadre clair**, en reconnaissant le rôle des proches tout en garantissant un espace d'autonomie et d'expression pour les habitant·es.

- **Le poids de la délégation implicite**

À l'inverse, d'autres familles peuvent, une fois l'habitat inclusif mis en place, se **désengager totalement**, considérant que la vie collective et la présence du ou de la CVSP suffisent à sécuriser l'ensemble de l'accompagnement. Cette **délégation implicite** peut placer les CVSP dans des situations de surcharge ou d'isolement, notamment lorsqu'aucun professionnel de référence n'est identifié pour certaines dimensions de la vie de la personne (santé, droits, ressources, etc.).

2.3.3 Avec les habitant·es

En habitat inclusif, le ou la CVSP occupe une position charnière : il·elle accompagne la dynamique collective tout en étant régulièrement sollicité·e de manière individuelle. Cette double posture, à la fois pivot du groupe et repère pour chaque habitant·e, peut rapidement devenir source de confusion, de débordement, voire de glissement de missions, si le cadre n'est pas clairement posé.

- **Un risque de glissement de tâches**

L'un des enjeux majeurs identifiés par les CVSP est le besoin de **poser clairement les contours de leur mission auprès des habitant·es**. Lorsque ceux-ci perçoivent la coordination comme un rôle d'accompagnement individuel, certaines demandes peuvent dépasser le périmètre prévu : aides administratives, gestion de conflits personnels, accompagnement aux rendez-vous, arbitrages, voire prises de décisions à leur place. Il est donc essentiel de rappeler régulièrement que le rôle du·de la CVSP **n'est pas de faire à la place**, mais de soutenir l'autodétermination, l'organisation collective et l'autonomie.



Ce risque de glissement est un point d'attention particulier lorsque le ou la CVSP exerçait au préalable un métier dans le sanitaire, le social ou le médico-social. Elle sera alors plus facilement sollicitée, du fait de ses compétences professionnelles supposées.

- **Encourager l'autodétermination et fixer des limites partagées**

Favoriser l'autodétermination implique pour les CVSP notamment **d'aider les habitant·es à faire leurs propres choix**, à prendre part aux décisions collectives et à gérer les désaccords de manière autonome, autant que possible. Ce travail passe par des explications claires, une pédagogie patiente et un accompagnement vers l'expression de soi. Dans le même temps, il s'agit aussi de **poser collectivement des limites claires** face à certains comportements inacceptables (discriminations, violences verbales ou physiques, irrespect du cadre commun). Ces règles doivent idéalement être coconstruites par le groupe, en lien avec les porteurs de projet, pour renforcer leur légitimité.

- **Articuler temps formels et informels, collectifs et individuels**

La vie sociale en habitat inclusif repose sur un équilibre subtil entre **temps collectifs organisés** (ateliers, réunions, sorties...) et **moments spontanés**, comme un café improvisé dans l'espace commun ou une promenade entre voisins. Les temps informels, souvent imprévus mais riches en liens sociaux, sont tout aussi essentiels que les moments structurés. Le rôle du ou de la CVSP est d'**encourager ces initiatives sans les encadrer**, de soutenir la convivialité sans prendre toute la place, pour que les habitant·es se sentent libres de créer des liens par eux-mêmes.

De même, les sollicitations individuelles – planifiées ou impromptues – sont nombreuses : appels, passages au bureau, demandes au détour d'un couloir. Ces échanges informels sont précieux car ils permettent l'expression libre et renforcent la relation de confiance. Mais ils peuvent aussi **entraîner une surcharge invisible**, surtout si les habitant·es n'identifient pas d'autres interlocuteurs pour certaines problématiques.

- **Trouver l'équilibre entre présence et retrait**

Il convient d'accompagner le ou la CVSP dans la recherche d'un juste équilibre entre présence et retrait au sein de l'habitat. **Le ou la CVSP n'a pas vocation à être présent·e en continu auprès des habitant·es** : l'animation de la vie sociale et partagée n'est pas nécessairement permanente (notamment dans des habitats accueillant des personnes très autonomes), et la fonction de coordination implique des temps de travail hors de l'habitat (formations, rencontres partenariales, représentation du projet, etc.), ainsi que des périodes d'absence légitimes (congés, maladie).

De plus, ce·tte professionnel·le est en permanence en équilibre entre **l'écoute individuelle et l'accompagnement collectif**. Il·elle doit ajuster sa posture selon les rythmes du groupe, les personnalités en présence, et les besoins du moment. Favoriser l'intégration de chacun·e implique de reconnaître les singularités, les compétences, les envies – et de les



valoriser dans la dynamique du collectif. C'est par cette attention fine à chaque individu que l'on construit un **groupe solidaire, accueillant, où les différences deviennent des richesses**.

Par ailleurs, le ou la CVSP doit pouvoir s'appuyer sur un cadre lui permettant **d'ajuster sa posture entre accompagnement individuel et dynamique collective**, en fonction des besoins, des rythmes et des profils des habitant·es. En reconnaissant et en valorisant les singularités de chacun·e au sein du collectif, cette posture contribue à construire **un groupe solidaire et accueillant**.

- **Poser un cadre face aux sollicitations excessives**

Enfin, face à des **sollicitations fréquentes, voire excessives**, il est crucial de rappeler les limites du métier. Le·la CVSP ne peut pas tout faire ni tout régler. Il·elle doit pouvoir **orienter vers les bons professionnel·les** en fonction des besoins : services sociaux, aides à domicile, professionnels de santé, etc. Ce **travail de redirection**, bien que parfois mal compris, est essentiel pour garantir un équilibre durable dans l'accompagnement.

2.3.4 Avec les bénévoles ou autres membres de la structure

- **Avec les bénévoles**

Un enjeu majeur qui revient régulièrement parmi les CVSP concerne la **place et le rôle des bénévoles** au sein des structures employeuses. Il apparaît souvent que les frontières entre les missions des bénévoles et celles des CVSP sont **floues**, notamment dans les postures liées à l'accompagnement des habitant·es et à la promotion de leur autodétermination. Cette confusion peut générer des tensions, des malentendus, voire un chevauchement des interventions, nuisant à la cohérence de l'accompagnement.

Il est donc essentiel de **clarifier les rôles respectifs**, définir des espaces d'intervention complémentaires et favoriser une cohabitation harmonieuse entre les bénévoles, les CVSP et les autres professionnel·les impliqué·es.

Ce travail avec les bénévoles est long et nécessite de la part de la structure porteuse du projet de vie sociale et partagée du temps, des moyens et de l'organisation insuffisamment reconnus et non financés.

- **Au sein de la structure employeuse ou avec les équipes du bailleur social**

Un autre point sensible relevé est le **manque de coordination entre les différents intervenants** ou salariés au sein même de la structure employeuse. Sans une coordination efficace, les actions peuvent se chevaucher, se répéter inutilement ou au contraire laisser des besoins non couverts, ce qui crée de la confusion pour les habitant·es et fragilise le suivi global.



- **Les risques juridiques**

La mauvaise compréhension du métier et des missions des CVSP peut entraîner une confusion et des incompréhensions de la part des employeurs, voire des partenaires, qui attendent du ou de la CVSP une présence, un rôle, une implication au-delà du cadre qui doit être posé.

En matière de responsabilité pénale : toute association (personne morale), professionnel, directeur, animateur ou CVSP engage possiblement une responsabilité pénale, civile et disciplinaire, si ses actes ou omissions constituent une infraction ou un manquement grave. Certaines normes doivent être respectées (en matière de sécurité, hygiène, protection des personnes, encadrement, formation, etc.). La mission d'animation / coordination de vie sociale n'exonère pas du risque juridique : en cas de faute grave, une mise en cause reste possible. La responsabilité dépend donc — comme ailleurs — des principes généraux du droit pénal et civil, du droit associatif, du droit du travail ou du secteur social/médico-social.

La jurisprudence (tribunaux, condamnations) joue un rôle essentiel pour qualifier la responsabilité selon les événements — cela signifie que tout dépendra des faits concrets (manquement, négligence, mise en danger, violence etc.), de l'organisation interne, des consignes, de la compétence des personnes, des moyens mis à disposition, etc.

Le rôle du ou de la CVSP est pensé comme un rôle social, relationnel, participatif. Mais le droit pénal, lui, ne distingue pas entre "animation sociale" et "soin/accompagnement" : ce sont les **faits** qui comptent, pas le label. En conséquence, le silence ou l'absence de mention explicite sur la "responsabilité pénale" ne signifie pas qu'elle n'existe pas — cela signifie souvent que **le risque est latent** et ne se déclenche qu'en cas de manquement grave ou d'infraction.

Limites et zones de fragilité juridique liées à l'accès aux informations personnelles :

Dans l'exercice de sa mission, le ou la CVSP se trouve souvent dans une position délicate. Les habitants lui confient spontanément des informations très personnelles — parfois sensibles ou confidentielles — pour chercher du soutien, exprimer une difficulté ou signaler une situation de tension. D'autres informations sont perçues au fil de la vie quotidienne et apparaissent nécessaires pour comprendre ce qui se joue dans le collectif et ajuster son action.

Pourtant, le cadre juridique qui encadre ces pratiques reste flou : le rôle de CVSP n'est pas un métier réglementé comme le travail social, et il n'existe pas de statut clairement défini pour le traitement de ces données dans les habitats inclusifs. Cela crée un **risque juridique réel**, car la coordinatrice peut détenir des informations sensibles sans disposer d'un régime de protection ou d'obligations professionnelles aussi précisément établis que dans d'autres secteurs. Elle doit donc concilier l'exigence relationnelle de sa mission avec les exigences du RGPD, parfois sans repères officiels.

Ainsi, elle doit en permanence trouver un équilibre subtil :

- ne recueillir que ce qui est strictement indispensable pour remplir sa mission ;



- **garder confidentielles les informations reçues**, même lorsque celles-ci éclairent des situations complexes de cohabitation ;
- ne transmettre certaines données que lorsqu'une nécessité claire l'impose, notamment en cas de risque ou d'obligation légale ;
- **éviter d'entrer dans la sphère intime des habitants** au-delà de ce qui est pertinent pour la vie collective.

Cette situation demande une grande vigilance et une éthique professionnelle forte : le ou la CVSP doit pouvoir accompagner les habitants tout en ayant constamment à l'esprit qu'elle évolue dans un **cadre partiellement défini**, où un excès de prudence peut nuire à la compréhension des situations ... mais où un manque de prudence peut l'exposer juridiquement.



3 Propositions d'actions pour poser les limites selon les parties prenantes

La clarification du périmètre professionnel des CVSP constitue un enjeu central pour prévenir les glissements de mission, protéger à la fois les professionnel·les et les habitant·es, et favoriser une coopération équilibrée entre l'ensemble des acteurs de l'habitat inclusif.

Trois axes d'action structurants se dégagent :

- la création d'outils et de supports de référence
- la mise en place de recommandations et d'organisations sécurisantes
- le déploiement d'actions pédagogiques régulières et répétées auprès de tous les publics, y compris en interne (bénévoles, nouvelles recrues, administrateur·rices).

Un principe transversal doit être systématiquement rappelé : **l'habitat inclusif relève du droit commun**. Toute situation doit donc, en premier lieu, être orientée vers les dispositifs existants, le rôle du ou de la CVSP consistant à articuler, faciliter et coordonner, et non à se substituer.

La question de **la temporalité** des actions et des projets est également décisive. La vigilance aux questions abordées dans ce document doit être permanente : les projets évoluent, les équipes changent, les dynamiques se déplacent. Les outils, organisations et actions doivent être questionnés et actualisés régulièrement.

3.1 Sensibilisation et acculturation : une action prioritaire

Il est indispensable de multiplier les occasions de présenter le métier de CVSP à toutes les personnes impliquées dans l'habitat inclusif : habitant·es, proches, professionnel·les de l'accompagnement, partenaires... Ces temps d'explication permettent de clarifier les rôles, de prévenir les confusions et de faciliter la résolution des tensions.

Plusieurs supports peuvent être mobilisés :

- outils ludiques (ex. jeu Familles Solidaires) ;
- supports simples et visuels : affiches, versions FALC, documents courts facilement accessibles ;
- tableaux synthétiques « Qui fait quoi ? » permettant de situer les missions selon les contextes.

Ces échanges doivent être prévus tôt dans le projet, avant l'arrivée des habitant·es. Ils nécessitent un temps dédié, ce qui reste parfois difficile pour les professionnel·les des services d'aide à domicile (SAD). Le fort turn-over dans ces services impose de renouveler régulièrement les temps d'acculturation.



Il est également recommandé d'organiser un point individuel annuel avec chaque habitant et, si pertinent, sa personne ressource (proche, accompagnateur...), afin de faire le bilan, ajuster les pratiques et rappeler les rôles de chacun.

3.2 Se former à la coopération

La coopération ne va pas de soi. Elle suppose le développement de compétences relationnelles, organisationnelles et éthiques spécifiques. La mise en place de formations dédiées apparaît dès lors comme un levier essentiel pour travailler ensemble de manière équitable et respectueuse.

Ces formations peuvent fournir des outils et des méthodes pour co-construire le projet de vie sociale et partagée, valoriser les compétences de chacun·e et renforcer la participation de toutes et tous. Elles contribuent également à faire évoluer les pratiques professionnelles vers davantage d'écoute, de reconnaissance mutuelle et de partage.

En se formant collectivement et dans la durée à la coopération, les équipes peuvent travailler de manière plus juste, plus lisible et mieux articulée.

3.3 Formalisation par contrats, conventions et chartes

La formalisation écrite est un outil essentiel mais encore trop peu utilisé dans les habitats inclusifs, par les porteurs de projets notamment.

Les chartes d'intervention, contrats ou conventions permettent de poser clairement les rôles et responsabilités, y compris les limites : posture de non-substitution, gestion des demandes individuelles, articulation avec les services d'aide et de soins, etc. L'articulation avec les SAD reste souvent insuffisamment explicitée dans les chartes : il s'agit d'un point à renforcer.

Le contrat “3P” (personne – professionnel – projet), qui définit le rôle et les limites de chacun, constitue également un support intéressant pour sécuriser les collaborations.

3.4 Outils et supports proposés

Plusieurs outils peuvent être développés ou partagés :

- Cadre d'intervention négocié : tableau en trois colonnes présentant les missions ou rôles de la CVSP : « Ce que c'est / Ce que ça peut être / Ce que ce n'est pas ».
- Grille de différenciation des métiers connexes : comparaison des objectifs, postures et responsabilités des différents acteurs (CVSP, éducateurs, AVP, accompagnateurs...).
- Codes de déontologie ou chartes d'intervention : principes protecteurs pour les professionnel·les, les habitant·es et les structures.



- Typologie des postures professionnelles : pour montrer la diversité des pratiques et leur cohérence.
- Études de cas “limites floues” : illustrations concrètes pour analyser les situations à risque.
- Outil “cas limites & zones grises” : tableau situation / rôle attendu / risque de glissement / règle à poser / alternative possible.
- Kit employeur / encadrant : rôle du CVSP, erreurs à éviter, modalités d’intégration dans une équipe.
- Carte des rôles partagés : schéma des acteurs, rôles et risques de confusion.
- Charte d’intervention dans l’habitat : principes, limites, gestion des demandes individuelles répétées, règles en cas de risque ou d’urgence.
- Chartes de partenariat : documents cosignés dès le début du projet pour répartir clairement les responsabilités.
- Outils d’évaluation qualitative : mesurer pour ajuster, objectiver, argumenter et soutenir la pédagogie du rôle.

3.5 Recommandations organisationnelles

Des mesures structurelles peuvent contribuer à prévenir les confusions :

- Clarification interne des rôles entre salarié·es, bénévoles et intervenants extérieurs.
- Création de lieux de coordination et de dialogue permettant d’ajuster les interventions.
- Comités de pilotage réguliers associant collectivités, bailleurs, associations, SAD, services d’accompagnement... pour suivre le projet et partager les retours d’expérience.
- Espaces de concertation avec les familles et voisin·es pour prévenir les ingérences et favoriser l’inclusion.
- Des actions de formation/sensibilisation spécifiques peuvent compléter ces dispositifs : pour les professionnel·les (bailleurs, gestionnaires, accompagnant·es), travailler sur la posture de non-substitution, les spécificités de l’habitat inclusif ; pour les familles et voisin·es : questionner l’autonomie des habitant·es et le rôle de chacun.

3.6 Quelques actions ciblées selon les parties prenantes

3.6.1 Avec les professionnel·les partenaires :

- Produire des supports pédagogiques variés : colloques, réunions de partenaires, concertations thématiques (en veillant à ne pas reproduire les formes du médico-social).
- Intégrer les partenaires à la gouvernance, lorsque c'est cohérent avec le projet : cela favorise la transparence, la prise de décision partagée, la pérennité du projet et rassure les financeurs.



3.6.2 Avec les familles

- Organiser des entretiens individuels ou collectifs pour expliquer : le fonctionnement de l'habitat, la répartition des rôles, les protections existantes, les interlocuteurs selon les situations.
- Utiliser des formats pédagogiques accessibles : jeux, BD, vidéos.
- Intégrer la définition des rôles (CVSP, AVP...) dans les documents contractuels à l'entrée.

3.6.3 Avec les mandataires judiciaires (MJPM)

- Contenus à développer selon les retours du terrain : la question d'une clarification spécifique des missions réciproques entre MJPM et CVSP pourrait être travaillée.

3.6.4 En interne (au sein des structures porteuses du projet)

- Mettre en place un groupe de travail salarié·es / bénévoles / administrateur·rices pour suivre l'évolution du projet et actualiser régulièrement les rôles.
- Installer une veille sur les glissements de mission, considérés non comme des fautes individuelles mais comme des signaux à traiter collectivement, afin d'éviter l'usure professionnelle et le turn-over.

4 Conclusion

La structuration du métier de coordination et d'animation de la vie sociale et partagée en habitat inclusif ne peut se limiter à la définition de missions théoriques. Elle suppose un travail explicite et assumé sur les limites du rôle, sur les zones grises et sur les conditions concrètes d'exercice de la fonction.

Du point de vue des professionnel·les, poser ces limites implique d'abord une compréhension fine de leur métier, nourrie par la formation, l'analyse des pratiques et l'existence d'espaces collectifs pour échanger, se nourrir. Ces espaces sont essentiels pour traiter de manière étayée les situations floues, limites ou questionnantes, et pour ajuster les postures sans isolement.

Plus largement, la clarification des rôles constitue une condition de qualité, de durabilité et de crédibilité des projets d'habitat inclusif. Elle participe au respect des droits et de l'autodétermination des habitant·es, tout en sécurisant les professionnel·les et les porteurs de projets. Cette vigilance doit s'inscrire dans le temps : un collectif évolue, les situations changent, et le projet de vie sociale et partagée doit être retravaillé en continu, à partir des situations vécues, à la fois collectivement et individuellement.