

Conservatoire National des Arts et Métiers
Chaire de travail social

Licence professionnelle
intervention sociale, responsable de projets collectifs,
Option : insertion professionnelle

Le pôle ressources « Insertion Professionnelle et Handicap »
de l'espace AISP du GRETA PMS :
Comment développer un pôle ressources au service d'un public en
insertion professionnelle ?

Mémoire tuteuré
Sous la direction de Mme Yvonne CAPUS

Roseline MAZARIN
Janvier 2007

Sommaire

Pages

INTRODUCTION

1) PRESENTATION DU CADRE INSTITUTIONNEL	
a) QU'EST CE QU'UN GRETA	1
b) LE RESEAU DES GRETA DE PARIS	3
c) LE GRETA PMS - L'ESPACE AISP	4
2) PRESENTATION DU POLE RESSOURCES	
« INSERTION PROFESSIONNELLE ET HANDICAP » DU GRETA AISP	
a) LE PROJET : HISTORIQUE ET CONTEXTE	11
b) DEFINITIONS	15
- LE POLE RESSOURCES DES GRETA PARISIENS	
- LES MISSIONS DU RESPONSABLE D'UN POLE RESSOURCES AU GRETA	
c) DESCRIPTION DU POLE IPH« INSERTION PROFESSIONNELLE ET HANDICAP »	16
3) LE DEVELOPPEMENT DU POLE RESSOURCES DE L'AISP : MA MISSION	
a) DIAGNOSTIC ET ANALYSE STRATEGIQUE	21
b) PRINCIPALES ETAPES DE REALISATION DU PROJET	26
c) BILAN ET PRECONISATIONS	36

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

LOIS

GLOSSAIRE

ANNEXES

REMERCIEMENTS

*JE TIENS A REMERCIER **TOUTE L'ÉQUIPE** DU GRETA DE L'ESPACE AISP,*

*AISNI QUE LES « **TROIS MOUSQUETAIRES** » DU GIP-FCIP ET DE LA DAFCO DE PARIS,*

- **CORINNE,***
- **MARIE-NOËLLE,***
- **SYLVIE,***

SANS OUBLIER LES STAGIAIRES.

INTRODUCTION

En matière de formation professionnelle, les personnes handicapées peuvent suivre, au sein du milieu ordinaire de formation, des stages qui leurs sont spécifiquement destinés.

Ces formations peuvent aider les personnes en situation de handicap à trouver un premier emploi, à se reconverter ou à évoluer professionnellement. L'espace AISP - adaptation et intégration sociale et professionnelle – du GRETA Paramédical et social est un acteur du dispositif d'intégration des personnes handicapées dans la vie sociale ordinaire.

Outre les fonctions habituelles des GRETA, organisme de formation continue pour adultes, l'espace AISP assure une mission spécifique. En effet, il contribue grâce à ses actions/formations, à l'insertion ou la réinsertion des personnes handicapées.

L'espace AISP, dans le cadre d'une politique académique, accompagne des personnes handicapées dans leurs efforts d'insertion et de formation. Toujours au service des stagiaires, cet espace s'est doté, depuis peu, d'un nouvel outil : un centre de ressources (que l'on retrouve sous l'appellation pôle ressources). Selon l'AFNOR (l'association française de normalisation), un centre de ressources se définit comme un lieu rassemblant des moyens pédagogiques diversifiés, à disposition de l'apprenant, soit en libre accès, soit avec l'aide d'un formateur...C'est un lieu privilégié de rencontre des différents acteurs de la formation.

Au GRETA AISP, la création du centre résulte d'un projet académique mené par le GIP-FCIP de Paris (groupement d'intérêt public – formation continue et insertion professionnelle) dans le cadre d'un projet commun au réseau des GRETA parisiens.

Responsable du pôle ressources de l'espace AISP depuis le mois de juin, ma mission était de développer le pôle au service des acteurs du GRETA, c'est à dire à la fois pour les stagiaires (personnes handicapées, personnes sourdes et malentendantes, personnes illettrées), et pour les formateurs, qui accompagnent ces mêmes stagiaires. Alors que cette mission avait été commanditée par la responsable du GRETA, la CFC -conseillère en formation continue- ce pôle ressources semblait peu intéresser les personnes concernées, formateurs et stagiaires. Ce constat a orienté mon étude qui soulève la question des enjeux du pôle ressources à la fois pour l'espace AISP, le réseau des GRETA de Paris et indirectement pour moi, responsable du pôle. Ainsi plusieurs questions guideront ma réflexion :

- Quelle est la finalité du pôle ressources pour l'espace AISP et le réseau des GRETA parisiens ?
- Comment faire adhérer l'équipe pédagogique autour de ce dispositif ?
- Dans le cadre de la conduite de projet, quelle politique de développement et d'animation pourrait être mise en place pour répondre aux besoins des acteurs de l'AISP et plus particulièrement aux besoins des personnes en insertion ?

En retraçant l'histoire de la création, les étapes du développement et de l'animation de ce pôle, je tenterai d'apporter des éléments de réponses.

Pour cela, je consacrerai la première partie de cette étude pour en présenter le cadre : le réseau des GRETA. La seconde partie permettra d'une part, de comprendre le contexte et l'histoire du projet du réseau des pôles ressources des GRETA parisiens et d'autre part de définir le pôle ressources « insertion professionnelle et handicap ». Enfin, en troisième partie, je présenterai, après avoir fait un diagnostic et une analyse des enjeux, les activités que j'ai pu réaliser pour développer le pôle ressources de l'espace AISP. Je terminerai enfin par des préconisations pour pérenniser les activités pertinentes de ce pôle.

Méthodologie

Dans le cadre de la préparation de la licence professionnelle « Intervention sociale responsable de projets collectifs », les auditeurs qui n'ont pas d'expérience dans le domaine de l'insertion doivent effectuer un stage d'une durée minimale de 4 mois.

La structure où se déroule ce stage doit pouvoir être le support d'un projet concernant l'insertion des publics en difficulté.

C'est donc à l'espace A.I.S.P. (Adaptation, Intégration Sociale et Professionnelle) du GRETA PMS (paramédical et social) que s'est effectuée, pour moi, cette expérience de terrain. Ainsi, j'ai travaillé principalement avec la collaboration du chef de projet du réseau des pôles ressources des GRETA parisiens, Mme C. DENIEL, de la CFC, Mme A. VERGER et des formateurs et stagiaires de l'espace AISP. J'ai découvert une autre facette du handicap au travers des échanges avec les travailleurs handicapés, et plus précisément auprès du public sourd et malentendant. Loin de la théorie et de la littérature, cette entrée dans le monde du handicap m'a permis de mieux comprendre les difficultés de ces personnes.

Ainsi, l'expérience de ces 4 mois et les contacts que j'ai pu avoir avec le public et le personnel du GRETA ont enrichi mes réflexions et m'ont permis de mener à bien mon projet.

La France est en général connue pour son service public de formation initiale. De la maternelle à l'université, les établissements scolaires publics relevant du ministère de l'éducation nationale assurent 80% de la formation des jeunes.

Ce que l'on sait moins, c'est que ce Ministère assure aussi 40% de la formation professionnelle initiale des jeunes (diplômes professionnels et technologiques) et qu'il est, **avec son réseau de GRETA, organisme de formation continue pour adultes.**

1. PRESENTATION DU CADRE INSTITUTIONNEL

Le dispositif de formation continue de l'Education Nationale.

La Formation Professionnelle Continue s'est véritablement constituée en France à partir des années 70. L'Etat, les collectivités territoriales, les élus et les partenaires sociaux participent ensemble à la définition des politiques de formation et à leur financement. Des organismes ont peu à peu construit une offre de prestations de service adaptée aux objectifs des différents financeurs. Laissant une très grande liberté aux acteurs, la France a favorisé la constitution d'un marché très concurrentiel et l'émergence d'un grand nombre de centres de formation. Aujourd'hui, compte tenu de l'importance des sommes consacrées à la formation continue, ce qui prime c'est : l'efficacité, la recherche permanente de l'intérêt du bénéficiaire de la formation et de l'entreprise, le développement ou le maintien de ses compétences en vue de l'emploi.

Parmi ces organismes de formation le réseau des GRETA est l'un des plus importants prestataires publics de formation continue pour adultes.

a) Qu'est-ce qu'un GRETA ?

C'est dans la mouvance des lois de 1971 sur la formation professionnelle continue et l'obligation nouvelle faite aux employeurs de financer la formation continue de leurs salariés, que l'Éducation nationale décide d'ouvrir son potentiel de formation aux adultes. Les établissements volontaires du second degré sont alors invités à se regrouper en GRETA (GRoupements d'ETAbissements) afin de mutualiser leurs ressources et agir " en réseau " aux niveaux local, académique¹ et national.

¹ L'Académie ne correspond ni au département ni à la région administrative mais représente un découpage propre à l'Education nationale.

Ainsi, le GRETA est une structure qui regroupe des établissements scolaires publics qui s'associent pour réaliser des prestations de formation continue. Ces établissements peuvent être des collèges, des lycées d'enseignement général et technologique, des lycées professionnels.

Créé en 1973, le réseau des GRETA est aujourd'hui l'un des acteurs majeurs de la formation continue en France².

Avec 258 Groupements d'établissements répartis sur tout le territoire, l'Education nationale apporte une réponse de proximité aux besoins locaux de formation continue³. Les GRETA adaptent leurs prestations aux attentes des entreprises et des collectivités territoriales. Un des atouts de ces établissements est, de pouvoir travailler ensemble et de s'enrichir des compétences collectives.

Les GRETA sont des structures autonomes qui fonctionnent exclusivement sur leurs ressources propres. Par conséquent, ils doivent s'autofinancer.

Dans quel but ?

Les GRETA composent des solutions originales quel que soit le projet du salarié ou du demandeur d'emploi pour reprendre une formation générale ou professionnelle, se former en langues, faire un bilan de compétences, élaborer un projet professionnel...

A coté de la préparation des diplômes professionnels (CAP au BTS) les GRETA proposent des modules de qualification et des remises à niveau, si elles paraissent indispensables à la réalisation du projet professionnel.

Les formations les plus souvent dispensées dans les GRETA portent sur les domaines des services. Il s'agit de formations au secrétariat, à la bureautique et à l'informatique qui regroupent près de 40% des stagiaires. Viennent ensuite les domaines « disciplinaires » où sont enseignées les matières de bases qui représentent 29% des stagiaires⁴.

De nouveaux savoir-faire

Au fil du temps, professionnalisme et innovation sont devenus les points forts de l'offre du réseau des GRETA. Aujourd'hui, bien au-delà de l'acte pédagogique, les GRETA proposent une gamme très large de prestations en amont et en aval de la formation.

² cf. annexe, Le réseau du réseau des GRETA en France

³ Cf. annexe, l'activité des GRETA : principales données chiffrées

⁴ Chiffre année 2004

Cette diversité des secteurs de métiers sur un petit territoire représente un des atouts du réseau des GRETA de Paris. Implanté au cœur de la région Île-de-France, ce réseau propose des services en cohérence avec les caractéristiques de la 1^{ère} région économique de France.

De fait, comme tous les autres GRETA, sa mission est d'assurer un service public au service de tous les publics.

Une particularité : des établissements prestigieux

Le réseau des GRETA de Paris s'appuie sur des écoles et des lycées technologiques et généraux de renom national et international telles que l'école Boule pour le GRETA DES ARTS APPLIQUES, L'école Estienne pour le GRETA RESEAU GRAPHIQUE, le lycée Rabelais pour le GRETA PARAMEDICAL ET SOCIAL..

c) Le GRETA Paramédical et Social – L'espace AISP



Le GRETA paramédical et Social de Paris organise des actions de formation continue au bénéfice d'adultes demandeurs d'emploi ou salariés. Il a pour mission de mettre en place une politique cohérente de formation des adultes au profit des professionnels du domaine sanitaire et social. Il assure également une mission d'insertion auprès des publics handicapés ou en grande difficulté.

Le GRETA PMS de Paris s'organise autour de 5 sites de formation appelés espaces. Ces espaces sont répartis dans différents arrondissements de Paris avec des actions spécifiques⁵.

• L'Espace Rabelais

L'espace Rabelais pilote un dispositif de formation permettant des parcours modularisés et individualisés. Ce centre est spécialisé dans les formations qualifiantes ou diplômantes, du secteur sanitaire et social du CAP au BTS.

⁵ Cf. annexe : Organigramme du GRETA paramédical et social de Paris

- L'espace Crimée

Le GRETA PMS propose sur l'Espace Crimée des formations résolument tournées vers l'action sociale et le secteur des services à la personne. Cet espace assure également une formation de base individualisée grâce aux APP (Atelier de Pédagogie Personnalisée).

- L'espace Belleville ou Centre de Formation Linguistique - C.F.L.

Le C.F.L. reçoit essentiellement des migrants pour des formations linguistiques (Alphabétisation, Français langue étrangère -FLE).

- L'espace Villon

Créé en 2006, l'espace Villon accueille, dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, des adultes pour des formations de mise à niveau et de préparation aux concours de l'AP-HP (assistance publique et hôpitaux de Paris)

- **l'espace AISP - adaptation intégration sociale et professionnelle -**

L'Espace AISP du GRETA Paramédical et Social de Paris accueille les personnes handicapées, salariées ou demandeurs d'emploi, du secteur protégé ou du milieu ordinaire de travail.

L'AISP reçoit des personnes reconnues « travailleurs handicapés » pour des actions spécifiques. Cet espace a en charge, depuis l'année 2005, la plate forme de mobilisation pour les jeunes.

Et, c'est dans cet espace, présenté maintenant, que j'ai réalisé mon projet.

L'espace AISP

Le dispositif d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés est composé de différents éléments qui se complètent pour atteindre un seul objectif : l'intégration des personnes handicapées dans une vie sociale ordinaire. L'espace AISP du GRETA PMS est un maillon de ce dispositif.

Pour mieux comprendre le contexte dans lequel a évolué l'espace AISP, un rappel des principales lois sur le handicap m'a semblé nécessaire.

Les lois concernant les personnes handicapées datent en France du XIX^{ème} siècle et organisent des régimes de réparation en faveur des victimes d'accident du travail ou d'accident de droit commun. En 1924, une loi oblige les entreprises à compter au moins 10% de mutilés de guerre dans leur effectif.

Mais, c'est essentiellement après la seconde guerre mondiale, qu'un véritable dispositif d'insertion sociale des personnes handicapées prend forme.

Le vocable handicap apparaît pour la première fois dans la législation française avec la loi n°57-1223 du 23 novembre 1957. Dans ce texte, le terme n'est pas utilisé seul mais dans l'expression « travailleur handicapé ». Ainsi le travailleur handicapé est défini comme « toute personne dont les possibilités d'acquiescer ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales ».

Les années suivantes, les débats concernant la place des personnes handicapées dans la société vont se poursuivre autour du thème de l'intégration de toutes les personnes handicapées. Et, avec la loi du 30 juin 1975 la société française franchit une nouvelle étape qui s'avérera fondamentale. Elle institutionnalise le cadre juridique de l'action des pouvoirs publics en matière de handicap. Toutefois, cette loi ne permet pas le passage de la définition de travailleur handicapé à une définition plus globale de la personne handicapée.

Par la suite, le problème spécifique de l'insertion professionnelle des personnes handicapées va faire l'objet d'une loi votée le 10 juillet 1987 : la loi « en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ». La volonté des pouvoirs publics a été de créer une dynamique en faveur de l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés en prenant en compte les contraintes économiques des employeurs et en les associant à la politique d'insertion.

Aujourd'hui, les nouveaux fondements de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, reposent sur le principe de non-discrimination. Cette nouvelle loi apporte des avancées importantes permettant aux personnes handicapées de prendre toute leur place dans notre société : elle reconnaît le droit de la personne handicapée à choisir son projet de vie en lui garantissant les moyens. Et, ce sont les bénéficiaires de cette loi qui sont accueillis à l'AISP.

La mission de l'espace AISP

La formation continue existe sur l'espace AISP depuis 1973. Cet espace a été rattaché au GRETA PMS en janvier 1987.

L'activité de l'espace AISP du GRETA paramédical et social est entièrement dédiée aux personnes handicapées. L'AISP est la seule entité du réseau national des GRETA à se consacrer à l'accueil de ce public spécifique.

Il a pour vocation la formation, l'accompagnement et l'information des publics handicapés. Ce site accueille en moyenne 650 stagiaires par an pour des actions spécifiques de remobilisation, de bilan et d'évaluation, de construction de projets professionnels et de remise à niveau. Cet espace propose essentiellement des prestations en amont et en aval de la formation.

Les stagiaires du GRETA PMS de l'espace AISP

Les stagiaires de l'espace AISP sont des personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 11 février 2005⁶ avec un accueil particulier pour les personnes sourdes ou malentendantes. Ce sont des demandeurs d'emploi ou salariés de bas niveau de qualification, provenant du secteur protégé ou du milieu ordinaire. En effet, 80% des stagiaires accueillis à l'espace AISP sont de niveau V (*équivalent à celui du CAP ou BEP*) voire infra V (*inférieur au CAP*).

Tous les stagiaires ont la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé - la RQTH qui est attribuée par la COTOREP⁷ (commission technique d'orientation et de reclassement professionnel). Selon cette commission « est travailleur handicapé toute personne d'au moins 16 ans dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les

⁶ cf. loi 11/02/05 *en annexe*

⁷ COTOREP est depuis le 1^{er} janvier 2006 la CDAPH ; Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

personnes handicapées dont le taux d'incapacité est inférieur à 80% peuvent être reconnues travailleur handicapé. Celles dont le taux est supérieur à 80% sont légalement exonérées de travailler.

La RQTH, quant à elle, indique l'aptitude au travail, en fonction des capacités liées au handicap, dans l'une des catégories A, B ou C⁸.

La catégorie A, représente un handicap léger et/ou temporaire. Ce handicap permet d'escompter une adaptation satisfaisante au travail dans un délai maximum de 2 ans.

La catégorie B, handicap modéré et/ou durable, entraîne une limitation permanente de l'adaptation professionnelle.

La catégorie C, pour un handicap grave et ou /définitif, peut nécessiter un aménagement important du poste de travail⁹.

Les personnes accueillies à l'espace AISP sont des personnes reconnues travailleurs handicapés, en majorité de catégorie A ou B.

Ces stagiaires sont, pour la plupart, orientés à l'AISP par des référents de structures "Cap emploi". Spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, "Cap emploi" est un réseau de plus d'une centaine d'organismes répartis sur l'ensemble du territoire. Ils apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées, pour toutes les questions de recrutement et de parcours vers l'emploi.

L'équipe

L'équipe de l'espace AISP est constituée :

- de formateurs et coordonnateurs spécialisés dans la formation de publics handicapés ou de publics sourds ou malentendants et, d'intervenants issus des milieux paramédicaux et sociaux (médecins, éducateurs, orthophonistes, psychologues cliniciens et du travail)
L'espace AISP recense 12 formateurs contractuels et une trentaine de formateurs vacataires, dont certains maîtrisent la langue des signes française. (LSF),
- d'un personnel administratif composé de 3 secrétaires et 2 agents d'accueil dont un communique en LSF,
- d'une CFC (conseillère en formation continue), responsable de l'espace.

⁸ Depuis le 1^{er} janvier 2006, les trois catégories de handicap (A, B, et C) ont disparu. On ne distingue plus que le handicap lourd qui est apprécié par le directeur départemental du travail à la demande de la personne handicapée.

⁹ Source : M. de Colbert, Guide de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, éd. Dunod

Les formations 10

Il existe à l'espace AISP, 5 secteurs de formation. On y propose :

- des formations en faveur des travailleurs handicapés des Centres d'Aide par le Travail CAT soit 300 personnes par an. Ce sont des formations professionnelles et des formations de développement personnel et de vie quotidienne.
- des actions en faveur des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés sous forme d'accompagnement à l'insertion professionnelle et bilan de compétences, soit environ 70 personnes par an,
- une formation d'agent de propreté et d'hygiène des locaux,
- des formations en faveur des personnes sourdes ou malentendantes soit environ 200 personnes par an pour les actions suivantes :
 - o Bilans d'évaluation approfondis
 - o Evaluation des besoins en aides humaines
 - o Atelier de Pédagogie Personnalisée
 - o Pôle de mobilisation professionnelle
 - o Objectif Projet Individuel
 - o Action Préparatoire à l'emploi
 - o Action de lutte contre l'illettrisme
 - o Passerelle Entreprise
- et, depuis peu, une action en faveur des jeunes (16-25 ans) intitulée : « pôle de mobilisation professionnelle ».

Les partenaires

Ce sont des associations ou structures qui animent la politique d'insertion des travailleurs handicapés en Ile de France

- Les CAP Emploi
- Le plan départemental des travailleurs handicapés (PDITH)
- Les ANPE dont HANDIPASS (l'ANPE spécialisée pour l'accueil des handicapés)
- Les Missions Locales d'Ile de France
- Le Programme Régional de Formation des Travailleurs Handicapés (PRFTH)

¹⁰ Cf. annexe : Les formations proposées à l'AISP

Les financeurs¹¹

FINANCEURS INSTITUTIONNELS

(pour le financement ou le cofinancement des actions de formation)

- AGEFIPH
- DRTE FP
- DDTE
- CRIF
- FSE

FINANCEURS PRIVÉS/PUBLICS

(pour le financement des formations du personnel des différentes structures)

- Ministère du travail
- Assistance publique-Hôpitaux de Paris
- ESAT / Ateliers protégés
- OPCA / Promofaf, Uniformation
- Air France
- Renault
- La Poste

¹¹ Cf. glossaire pour les différents sigles.



2. LE POLE RESSOURCES

« INSERTION PROFESSIONNELLE ET HANDICAP » DU GRETA AISP

Structures nécessaires à tout dispositif individualisé de formation, les premiers centres de ressources ont été créés il y a plus de 20 ans au moment où les centres permanents de l'éducation nationale voyaient le jour.

Ces centres ressources contribuent au développement de l'autoformation accompagnée par leurs prestations et leurs modalités d'organisation : accueil personnalisé, démarche d'accompagnement, organisation des ressources, diversification des supports d'apprentissage. En 1995 l'élaboration d'un cahier des charges à l'initiative du bureau de l'ingénierie en formation d'adultes a permis de répondre aux besoins de stabiliser ce type de dispositif. Ce cadre de référence formalise les missions et les fonctions de ces centres autour de 2 axes : formation et information.

Par ailleurs, les orientations de la réforme de la formation professionnelle et notamment le développement des formations sur mesure, les exigences en matière d'individualisation, le développement de la formation ouverte et à distance et des usages des technologies de l'information et de la communication **ont conduit le CAFOC de Paris, en avril 2003, à élaborer le projet « développer un réseau de pôles ressources dans les GRETA parisiens en appui aux dispositifs de formation tout au long de la vie »**

a. Le projet : historique & contexte

Le projet de développement d'un réseau de pôles ressources s'inscrit dans les politiques européenne, nationale et académique.

Au niveau européen

Le projet «pôle ressources » bénéficie du cofinancement du fonds social européen pour la période 2003-2006. Le FSE intervient dans ce cofinancement car il répond à des objectifs de

la politique européenne pour l'emploi. Ces objectifs sont déclinés en « grands axes » et « mesures ».

Le projet des pôles ressources du réseau des GRETA parisiens répond aux critères de : **l'objectif 3** « adaptation et modernisation des politiques et des systèmes d'éducation, de formation et d'emploi »,

l'axe 3 « éducation et formation tout au long de la vie »,

la mesure 5 « améliorer l'information, l'orientation et l'individualisation des formations, notamment par les TIC, et développer l'accès à la validation des acquis ».

Dans l'optique de la formation tout au long de la vie (axe 3), la mesure 5 permet de développer la validation des acquis professionnels et des acquis de formation nécessaires à la garantie d'une insertion professionnelle durable et de mieux utiliser les technologies de l'information et de la communication dans le processus de formation.

Au niveau national

Ce projet s'inscrit dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle (loi du 05 mai 2004) qui réaffirme la nécessité d'individualiser les parcours de formation, soutient les dispositifs de FOAD, place l'individu comme acteur à part entière de sa formation professionnelle capable d'élaborer et de négocier son parcours professionnel.

Au niveau académique

Ce projet répond à la stratégie académique définie par la DAFCO puisqu'il s'agit d'accompagner le réseau des GRETA dans l'évolution de son offre de formation et de professionnaliser ses acteurs.

Il répond aussi à la norme « GRETA plus » qui est un label qualité. Elle garantit la qualité des services que l'Education Nationale rend à ses clients en formation professionnelle continue. Les pôles ressources des GRETA de Paris répondent aux exigences IV et V, de ce label qualité. Ces exigences correspondent réciproquement à la réalisation du service "formation sur mesure" et à la mobilisation de moyens¹².

La mise en place du pôle ressources répond à un projet intitulé : « *Développer un réseau de pôles ressources dans les GRETA parisiens en appui aux dispositifs de formation tout au long de la vie.* » C'est un projet coordonné par les centres de ressources académiques du GIP-FCIP

¹² Cf. annexe : la norme GRETA Plus

et de la DAFCO de Paris. Centres ressources qui dans leurs fonctions, ont à charge d'animer le réseau des centres ressources de Paris.

Comme dans tout projet, des instances interviennent à des niveaux différents. On trouve en premier lieu, le groupe de pilotage du projet. Cette équipe est composée d'un chef projet, chargé de mission en ingénierie de formation, et des responsables des pôles ressources, du GIP-FCIP et de la DAFCO de Paris. Ce groupe projet accompagne dans le cadre d'une formation action, à la mise en œuvre du projet et au développement du réseau des pôles ressources.

Les instances stratégiques, représentées par les CFC¹³, s'occupent des politiques à suivre et des actions à mener. Ce sont les coordonnateurs des projets. Ils ont un droit de regard sur l'état d'avancement de leur pôle respectif.

Au niveau opérationnel, on retrouve les référents des pôles ressources des GRETA impliqués dans ce projet. Cette instance opérationnelle s'est donc chargée de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet « pôle ressources » et s'occupe de son développement. Chaque référent est responsable de son pôle et chaque GRETA, « porteur de projet », conduit le projet avec l'appui du GIP-FCIP et de la DAFCO de Paris.

Dans ce projet sont impliqués 6 GRETA et le CIBC de Paris, soit un réseau aujourd'hui constitué de 14 pôles ressources¹⁴. Le choix du terme "**pôles ressources**" plutôt que "centres de ressources", n'est pas anodin. Il souligne l'importance du fonctionnement en réseau et des liens qui s'établissent entre les différents pôles. Il insiste également sur la nécessité d'une souplesse d'organisation. En effet, les pôles ressources ne sont pas limités à une localisation géographique mais peuvent exister sous la forme d'un dispositif en ligne, ce qui favorise l'échange et la mutualisation pour mieux pouvoir répondre aux besoins des utilisateurs et en l'occurrence au public handicapé.

Objectifs du projet

Dans le cadre du projet académique, il s'agit de renforcer et de pérenniser le réseau des pôles ressources des GRETA de Paris, d'organiser et de structurer les ressources, de développer l'usage des TIC dans l'accès aux sources d'information, de positionner les pôles ressources comme points d'appui des FOAD¹⁵ et de professionnaliser les acteurs internes du réseau.

¹³ cf. glossaire

¹⁴ Cf. annexe : Le réseau des Pôles Ressources des GRETA

¹⁵ Formation Ouverte à Distance

La mise en œuvre d'un réseau de pôles ressources va permettre d'une part de valoriser les filières de formation concernées par le projet comme le CAP Médiation, le BP bureautique, le BTS tertiaire assistante de direction et d'autre part, de répondre aux besoins de capitalisation des ressources dans les domaines de l'illettrisme, de l'alphabétisation, des bilans de compétences, du projet professionnel, des TRE, de la communication écrite et des écrits professionnels. C'est ce second objectif qui a particulièrement motivé la réalisation du projet pôle ressources à l'espace AISP.

Prévu sur une première période de 3 ans (2003-2006), ce projet s'est réalisé par étapes avec des bilans annuels accompagnés de réajustements¹⁶. Trois grandes étapes de réalisation se détachent de ce projet.

- La première étape consistait à réaliser un état des lieux dans chaque GRETA des ressources humaines et matérielles, de mettre à plat les modes de fonctionnement des centres de ressources et d'identifier les animateurs.
- La deuxième étape a permis de mettre en place une formation-action pour contribuer à la formulation et à l'élaboration des projets puis à la conception des dispositifs et des outils.
- La troisième étape est celle de la mise en œuvre et de l'ajustement des dispositifs.

C'est au cours de la seconde étape que j'ai intégré ce projet.

Créer un pôle ressources dans le cadre d'un réseau demande de tenir compte de différents contextes, à la fois européen, national et académique. Ces références multiplient le nombre d'informations à assimiler pour faire un choix dans l'élaboration du projet. Néanmoins ces différents niveaux mettent en exergue la nécessité d'individualiser les parcours de formation, d'apporter souplesse et flexibilité dans ce dispositif et de permettre l'accès aux TIC. Ces orientations issues de ces différents contextes ont guidé mon action de développement du pôle.

¹⁶ Cf. annexe : Les étapes de réalisation du projet « pôle ressources »

b. Définitions

Les GRETA et les pôles ressources du réseau parisien sont positionnés sur des secteurs d'activité différents, par conséquent, chaque pôle possède ses spécificités. Les pôles ressources s'adaptent aux objectifs et aux secteurs d'activité des GRETA dont ils dépendent.

Le pôle ressources doit donc adapter ses prestations et ses modalités d'accès, il doit tenir compte du profil du public accueilli, des pratiques des équipes pédagogiques et des représentations du pôle ressources.

Face à ces singularités pouvant engendrer une multitude de définitions d'un pôle, l'équipe projet et les référents des pôles se sont accordés sur la définition d'un pôle ressources dans un GRETA parisien et les missions du responsable d'un pôle.

Le Pôle ressources des GRETA parisiens

« Un pôle ressources, dans le champ de la formation tout au long de la vie, se matérialise par différents dispositifs, associés ou non, comme : un centre de ressources, une médiathèque, un espace virtuel de ressources ; le pôle ressources peut intégrer un dispositif de FOAD. Il a pour mission de développer des activités de formation et d'information au service d'un parcours professionnel. »

Cette définition a été validée dans le cadre du projet FSE « Développer un réseau de pôles ressources dans les GRETA parisiens en appui aux dispositifs de formation tout au long de la vie » en mars 2004.

Après avoir proposé la définition d'un pôle ressources d'un GRETA, l'équipe projet s'est penchée sur le rôle d'un référent pôle ressources.

Les missions du responsable d'un pôle ressources

« Le responsable d'un pôle ressources dans un GRETA a pour mission d'animer un espace de formation et d'information. Son action s'insère dans une logique de réseau. Il mutualise les compétences et les ressources au service des acteurs du GRETA : stagiaires, formateurs, coordonnateurs, CFC et personnel administratif.

Il développe une activité de veille dans le domaine de la formation des adultes : dispositifs, secteurs d'activité du GRETA, ingénierie pédagogique et capitalise les ressources.

Il constitue un point de repère tout au long du parcours de professionnalisation des stagiaires. Il les accompagne dans la construction de leur projet professionnel, l'appropriation des TIC et l'acquisition de savoirs. Il contribue au développement du portail internet des pôles ressources. Et, assure également l'organisation et la gestion du pôle ressources. »

Ces deux définitions permettent ainsi aux référents des pôles de poser un cadre général par rapport aux spécificités des pôles ressources.

c. Description du pôle IPH « insertion professionnelle et handicap »

Le pôle ressources IPH est né de la volonté de la CFC, qui en tant que responsable, voulait doter sa structure d'un outil qui permettrait au public handicapé de devenir acteur de leur formation. Le choix de l'appellation IPH « insertion professionnelle et handicap » s'est fait, en concertation avec la CFC et le chef de projet. Cette désignation indique à la fois l'orientation de ce pôle et le lien avec les principales « actions-formations » du GRETA AISP. En effet, ce pôle qui est un outil au service des acteurs du GRETA, possède essentiellement des ressources documentaires sur l'emploi et le handicap. Le pôle ressources « insertion professionnelle et handicap » est un lieu qui contribue à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés. L'espace AISP propose principalement des dispositifs sur l'insertion professionnelle et non pas des formations diplômantes ou qualifiantes. De fait, l'activité du pôle ressources IPH se focalise sur l'insertion professionnelle des TH¹⁷ avec toutefois un fonds pédagogique et didacticiel dédié au public sourd accueilli en APP.

Le principal objectif du pôle IPH est de répondre aux besoins de capitalisation des ressources dans les domaines des techniques en recherche d'emploi, du handicap, des bilans de compétences, du projet professionnel, ...

Les missions du pôle sont :

- d'informer, conseiller, accompagner les stagiaires dans leur projet professionnel, de recherche d'emplois, de stages ou de formations,
- de proposer un accompagnement à l'autoformation ou un accompagnement individualisé

¹⁷ cf. : glossaire

- mettre à la disposition des acteurs une information actualisée et pertinente sur l'environnement professionnel.

Les impacts attendus du projet :

- Une meilleure connaissance des sources d'information et des ressources de formation sur lesquelles les formateurs et les stagiaires peuvent s'appuyer.
- L'ouverture aux stagiaires de voies d'accès diversifiées aux savoirs.
- Une insertion facilitée dans le monde du travail.

Plus que la formation (que l'on retrouve en APP¹⁸), le pôle ressources du GRETA AISP a une vocation informative. Il doit permettre aux utilisateurs d'accéder aux informations dont ils ont besoin, dans un ou plusieurs domaines bien identifiés. Cet accès direct à l'information peut être précédé d'un travail de la demande et de sélection des ressources adaptées.

Situation géographique et configuration

Il n'existe pas un modèle unique de centre de ressources, mais différentes configurations résultant d'une vision globale de la fonction d'un centre de ressources dans un établissement. Le pôle ressources IPH est, quant à lui, au centre de l'organisme de formation.

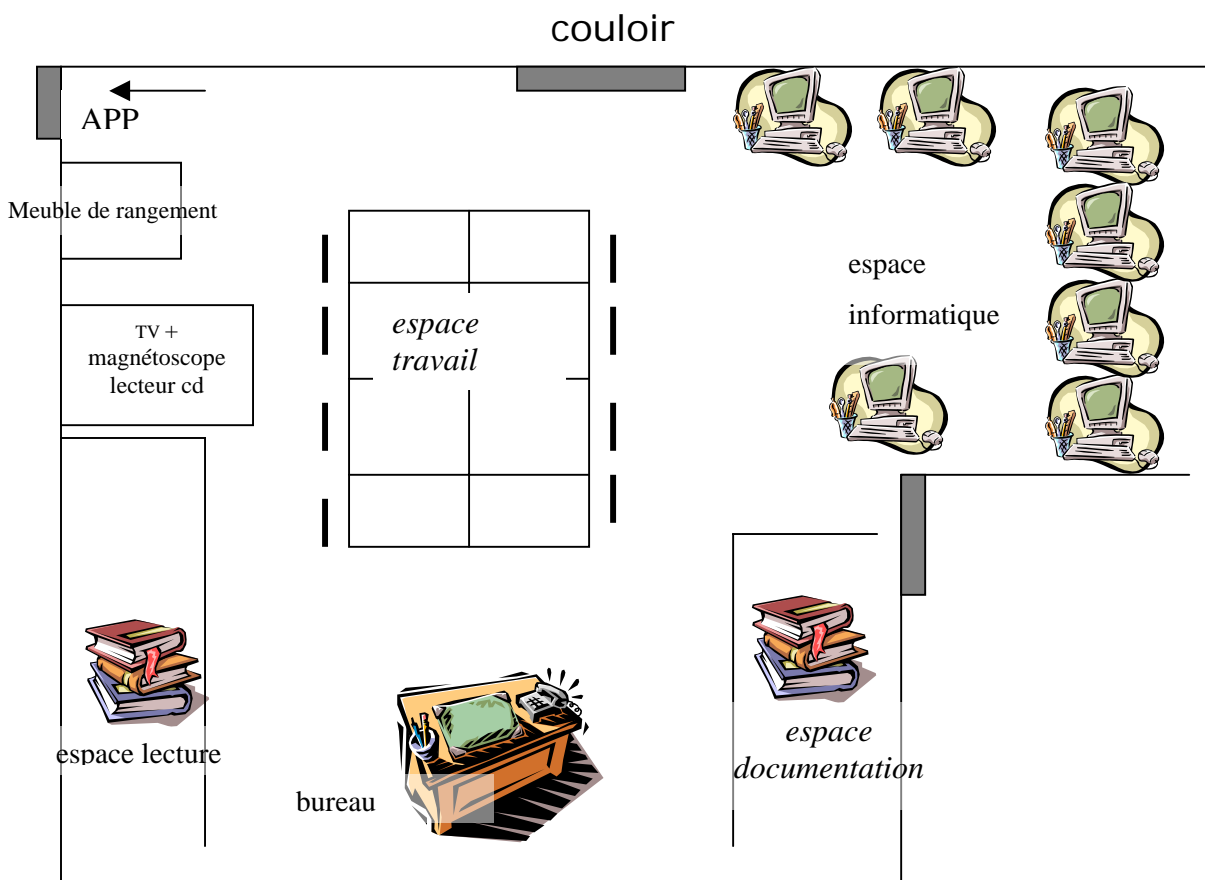
En effet, d'un point de vue fonctionnel ; il est une composante de tous les parcours de formation et entretient des liens avec tous les acteurs de l'espace AISP (stagiaires, formateurs, personnel administratif, CFC.)

D'un point de vue spatial, ce pôle se situe au cœur de la structure. Une telle remarque peut sembler anecdotique au premier abord, toutefois le choix de l'emplacement du pôle peut être élément capital sur les chances de succès d'un tel projet.

¹⁸ cf. : glossaire

Le schéma qui suit présente la configuration du pôle ressources

Configuration de la salle pôle ressources IPH



Sa surface d'environ 35 m² comprend différents « petits » espaces :

L'Espace lecture est à la disposition des acteurs du GRETA (stagiaires et formateurs). On peut y trouver des magazines spécialisés tels que « réadaptation », « écho magazine » pour le public sourd, « ASH »...

L'Espace travail est réservé aux stagiaires en groupe ou en individuel. Les stagiaires qui travaillent sur le projet professionnel, font des recherches, exploitent les divers documents et échangent leur opinion. Cet espace est aussi utilisé pour les APP.

L'Espace documentation : c'est le lieu réservé à la documentation sur les métiers, les TRE, et le handicap.

L'Espace informatique permet de faire de l'initiation aux TIC et de découvrir les outils de recherche d'accès à l'information et d'utiliser des logiciels.

Les ressources

Le pôle ressources de l'espace AISP possède des ressources diverses principalement orientées sur les questions du handicap et de l'insertion professionnelle. On peut trouver : un espace de ressources en ligne sur lequel est organisé et capitalisé des ressources en lien direct avec la problématique de l'espace AISP (emploi, métiers, handicap...), une veille sur le secteur du handicap, des revues et journaux spécialisés (social, formation continue, recherche d'emploi, handicap), et des ressources diversifiées pour découvrir métiers et secteurs professionnels à partir de cédéroms, de vidéos, de webographies (une liste organisée de sites d'apprentissage ou d'information). Il dispose aussi d'un espace de travail et de consultation des ressources pouvant accueillir environ 12 personnes et 7 postes informatiques connectés à Internet. Le pôle s'appuie également sur le portail internet du réseau des pôles ressources qui vient enrichir et élargir les ressources au service des acteurs.

Le public du pôle ressources IPH

Le pôle Ressources de l'Espace AISP accueille :

- les stagiaires en formation au GRETA Paramédical et social de l'espace AISP.
- l'ensemble des acteurs de l'espace AISP : formateurs, coordonnateurs, personnel administratif, intervenants extérieurs et Conseiller en formation continue.

Ces principales prestations du pôle portent sur :

→ L'information sur l'environnement professionnel.

Le but de cette prestation est de proposer aux stagiaires des techniques concrètes, des méthodes et conseils pratiques pour se documenter, s'organiser, s'exprimer, et travailler en équipe. L'objectif à moyen terme est de rendre le stagiaire autonome dans ses recherches.

→ La recherche d'emploi, de terrain de stage ou de formation professionnelle.

→ L'initiation aux TIC et la découverte d'outil de recherche d'accès à l'information.

Comme l'indique l'intitulé de cette prestation son objectif principal est de s'autodocumenter. A moyen terme, elle aura aussi pour objectif de faire découvrir les différents moyens de communication sur internet (forum, mail...) adapter au handicap du public.

→ L'accompagnement à l'autoformation dans le cadre des Ateliers Pédagogiques Personnalisés. C'est la seule prestation réservée au public sourd et malentendant. Au regard du handicap, la maîtrise de la LSF est un pré-requis pour animer cette prestation. C'est donc la formatrice de l'APP qui est chargée de l'animation.

→ L'information sur l'environnement législatif, social, médical et professionnel en rapport avec le « handicap » avec des ressources spécifiques concernant la surdité.

Cette prestation est la seule qui concerne le personnel du GRETA. Le métier des formateurs et responsables de formation a évolué vers un enrichissement. Jusqu'à présent légitimé dans sa fonction de diffuseurs d'un contenu, d'émetteur d'informations, le formateur doit privilégier son rôle d'animateur, de conseil, responsable pédagogique. Ils doivent par conséquent actualiser ses informations, s'enrichir pour transmettre aux stagiaires.

3. LE DEVELOPPEMENT DU POLE RESSOURCES DE L'ESPACE AISP : MA MISSION

Selon la lettre de mission, mon rôle était de développer et d'animer le pôle ressources IPH. Afin de concrétiser le projet « pôle ressources » et mieux comprendre cette prescription, j'ai réalisé dans un premier temps un diagnostic et une analyse stratégique, qui par la suite m'ont permis, dans le cadre de la conduite du projet, de faire des propositions de développement du pôle, de l'animer, et de le faire évoluer ;

Ainsi, après une présentation de l'espace AISP et de l'équipe, par Mme VERGER, j'ai pris possession des lieux.

a. Diagnostic et analyse stratégique

Le diagnostic

Intégré au cours de l'année 2004 dans le réseau des pôles ressources des GRETA de Paris, l'espace existe depuis janvier 2005. Dès sa création un formateur a été positionné comme référent du pôle. Il gérait à la fois la coordination de son action-formation et la responsabilité du projet « pôle ressources ». Reconnu comme formateur au sein du GRETA, sa nouvelle fonction de référent ou animateur du pôle n'a eu que très peu d'impact : aux yeux de l'équipe pédagogique et administrative, l'antenne AISP s'était juste doté d'un nouvel espace.

Le pôle ressources de l'espace AISP était donc, un lieu qui existait avec un fonds documentaire varié sur les questions du handicap et de l'insertion professionnelle.

Mes premiers constats : un pôle ressources fantôme, ...

Malgré ce cadre, le local et son équipement, il semblait que ce lieu était très peu fréquenté. En effet, suite à mon observation, vérifiée par une enquête informelle réalisée auprès des formateurs, le pôle ressources était peu utilisé. Pour les formateurs, c'était un lieu de passage où ils pouvaient s'informer ou se documenter. Le seul moment où cet espace était utilisé par les enseignants et leurs stagiaires, étaient lors des séances d'APP ou en cas « pénurie » de salles. En réalité, le pôle ressources était devenu la salle de « James », le référent du pôle.

En outre, ce pôle n'était pas connu des stagiaires. Cette situation pouvait s'expliquer par un manque d'informations. Pour ces stagiaires qui sont le plus souvent en difficulté, le formateur

coordonnateur est le seul référent de la structure. Il n'y a quasiment pas d'échange avec les autres acteurs du site. Une fois qu'ils ont intégré un groupe et le fonctionnement de la structure, qui constituent un cadre réconfortant, ils ne leur paraient pas nécessaire, pour la plupart, d'aller « voir ailleurs ». Pour des actions/formations telles que « l'accompagnement pour l'insertion » qui prépare les stagiaires à se mobiliser sur un parcours de formation ou l'action « réapprentissage des savoirs de base » les stagiaires ne sont pas autonomes. Assez souvent loin de l'emploi dû entre autre, au handicap, aux difficultés d'intégration, aux problèmes d'illettrisme, suivre une formation pour ces stagiaires, se révèle difficile. C'est pourquoi, sans le relais des formateurs ce dispositif ne pouvait exister.

L'Autre élément pouvant expliquer cette situation était peut être dû à une spécificité de l'établissement. L'espace AISP est une petite structure. Elle compte environ une cinquantaine de formateurs dont 12 coordonnateurs permanents. Chaque coordonnateur gère une équipe qui varie en fonction des actions du moment (souvent de courte durée). A l'exception des coordonnateurs, il existe un turn-over important des formateurs à l'AISP.

...mais une volonté de dynamiser ce pôle.

En arrivant dans cet espace j'avais un statut particulier. Je n'étais ni coordonnatrice d'une action comme mon prédécesseur, ni formatrice, j'étais responsable du pôle ressources IPH et, je devais « juste » créer une passerelle entre le pôle et les actions/formations.

Au niveau hiérarchique l'implication de Mme Verger, la CFC, s'est avérée essentielle pour ce projet. Entre ingénieur de formation, commercial et animateur d'équipes, la CFC est le pivot de l'organisation et du développement de l'établissement. A l'interne, elle mobilise l'équipe de formateurs pour organiser les actions /formations ou réaliser des projets. Sans son soutien ce projet n'aurait jamais existé car la majorité des formateurs n'en voyait pas l'utilité.

Grâce au mode de management du « style déléгатif » de la CFC, j'ai pu mener à bien ce projet avec une grande marge de manœuvre. Ce mode de management, basé sur la confiance, responsabilise les acteurs (notamment les coordonnateurs) du GRETA. Toutefois, cette délégation ne se fait pas sans contrôle de la CFC.

L'Analyse stratégique

Ma mission décrite au début de ce chapitre, consistait à répondre à « une commande » prescrite par la CFC. Mais en réalité, cette mission comportait deux principaux volets.

- Le 1^{er} volet que j'appellerai « mission 1 » consistait à participer à la conduite du projet des pôles ressources avec les autres référents des pôles ressources des GRETA parisiens.
- Le second volet, la « mission 2 », était de rendre le pôle ressources de l'espace AISP fonctionnel, dynamique et vivant.

J'ai donc eu, en fonction des situations ou des missions, des positionnements différents.

Dans la première mission c'est le travail d'équipe qui prédomine. Réunis en moyenne une fois par mois les référents des pôles ressources et le chef de projet, font le point sur le suivi du projet et participent aux formations de professionnalisation.

A ce titre, j'étais chargée de :

- réaliser l'espace en ligne du pôle ressources du GRETA AISP¹⁹ (réflexion sur la mise en page et le contenu),
- développer l'espace ressources en ligne (veille sur le secteur professionnel et création de nouvelles rubriques),
- développer la base bibliographique,
- formaliser les prestations du pôle et élaborer des fiches « produit »,
- développer des outils nécessaires à la mise en œuvre des prestations du pôle : production de ressources pédagogiques et méthodologies liées aux prestations.

Ce travail en équipe s'est matérialisé par le « portail des pôles »²⁰, qui est le prolongement sur Internet des lieux de formation et d'information que sont les pôles ressources.

Dans le second volet, c'est en tant que chef projet que je me positionne. Responsable du pôle ressources de l'espace AISP, j'étais chargée :

- d'animer le pôle ressources,
- d'accueillir et d'accompagner les stagiaires,
- d'informer les acteurs du GRETA AISP sur l'espace ressources,
- de guider les formateurs dans l'utilisation des ressources,
- de faire l'acquisition de nouvelles ressources,
- de gérer et mettre à jour les ressources présentes dans le pôle...

¹⁹ Cf. annexe : Page d'accueil du pôle « insertion professionnelle et handicap du GRETA AISP

²⁰ Cf. annexe : Page d'accueil portail des pôles

De fait, pour comprendre ce projet à double entrée, une réflexion sur la stratégie des acteurs m'a semblé propice. Suite à la description de ces deux missions, différentes et liées à la fois, voici l'**analyse stratégique** que je propose :

Mission n°1 : participer à la conduite du projet des pôles ressources

Acteurs	Chef de Projet*	Référents des Pôles ressources*	Référent du pôle ressources « insertion professionnelle et handicap »*
Actions			
Représentation Enjeux	Atteindre les objectifs fixés (projet FSE) Développer la commercialisation de nouvelles prestations	Travailler en équipe Echanger des infos Intégrer la culture « pôle ressources »	Intégrer l'équipe projet
Stratégie	Assurer le suivi auprès de chaque référent Mettre en place un échéancier Former les référents enclencher une dynamique collective	Développer le réseau des pôles ressources Défendre la spécificité de chaque pôle Faire des propositions	Travailler en réseau Réaliser les missions
Actions du chef de projet		Assurer un suivi collectif	Assurer un suivi personnalisé

* Rappel

Le chef de projet : Mme Corinne DENIEL

Les référents des pôles ressources sont les responsables des différents pôles ressources.

Quant à moi je suis dans ce cas, référent du pôle ressources « insertion professionnelle et handicap »

Volet 2 : Développer le pôle ressources insertion professionnelle et handicap

Acteurs Actions	Chef de Projet*	CFC	Formateurs	Stagiaires
Représentation Enjeux	Atteindre les objectifs définis par la CFC. Créer un nouveau poste Intégrer le pôle ressources dans tous les parcours de formation	Atteindre les objectifs fixés renforcer la position des GRETA auprès des partenaires créer un outil adaptable et évolutif selon les besoins en formation	Trouver un nouvel outil	Découvrir et utiliser un nouvel outil dans leur parcours de formation
Stratégie	Répondre à une stratégie académique -asseoir le pôle ress. dans l'organisat° -faire vivre le pôle -favoriser l'appropriat° et l'utilisation du pôle - accompagner l'accès à l'information, aux TIC et à la construction des savoirs	Utilisation du mode délégitif	Venir s'informer, échanger, actualiser ses connaissances	travailler sur son projet professionnel, rechercher un emploi s'informer
Actions du chef de projet		Informer sur l'état d'avancement	Faire la promotion du pôle ressources Répondre à leur demande	Développer une approche de service centrée sur l'utilisateur (accueillir, accompagner...)

Rappel :

Dans ce cas, je suis chef de projet et je travaille avec la collaboration des acteurs du GRETA

Cette analyse a permis de faire apparaître des dysfonctionnements liés au projet. En effet, la résistance au changement est le principal frein de cette seconde mission. L'équipe n'étant pas impliquée dans ce projet, il m'a fallu du temps pour que les formateurs intègrent le pôle dans leurs actions. Sans l'adhésion des différents acteurs, cela rendait mon travail difficile, car le pôle est au centre de la structure et est au service de tous les acteurs. Cette situation lie le responsable du pôle aux différentes actions de son établissement. Un référent de pôle ressources ne peut travailler en autarcie. Il a besoin d'échanges et de feed-back pour être au service de la structure.

b. Principales étapes de réalisation du projet

Pour mener à bien ma mission, qui consistait à développer le pôle ressources IPH, j'ai procédé par étapes. Je suis donc partie à la découverte du pôle puis, je me suis intéressée à la « culture GRETA » pour enfin animer cet espace.

N'ayant pas suffisamment d'éléments pour m'étendre sur le travail d'équipe (peu de participation aux réunions des référents des pôles), je présenterai par conséquent le second volet du projet : la « mission 2 ». Toutefois certains éléments concernent parfois les deux volets.

Le premier mois de stage a été une période d'observation dite « participative ». J'ai donc fait une étude de « l'environnement ». Pour cela j'ai fait un état des lieux des ressources du pôle. Véritable outil de travail, cet état des lieux m'a permis d'avoir une bonne visibilité des ressources du pôle et de mieux connaître ces spécificités. C'est un bilan qui m'a servi de base de réflexion pour développer le pôle. Par exemple j'ai noté qu'il manquait des ouvrages sur la TRE (CV et les lettres de motivation) ou encore des livres illustrés adaptés au public sourd et illettré.

Comme il n'y a pas eu un véritable « passage de témoin » avec l'ancien référent, c'est le chef de projet qui s'est chargé de me transmettre les informations nécessaires au développement du pôle. Après une réunion à la DAFCO, nous avons établi un planning de tâches à effectuer. Ayant intégré le projet au cours de la seconde année, le pôle IPH devait rattraper le retard occasionné. J'ai donc dû faire un bilan du travail réalisé par l'ancien référent, afin d'avoir une base de travail.

Cette étape a été la période la plus difficile car, entre mon intégration au GRETA, les réunions des référents des pôles, ou avec le chef de projets, je devais gérer un flux d'informations assez conséquent.

La rencontre avec le personnel et, à fortiori les formateurs, ne s'est pas effectuée au pôle ressources ou en salle de cours, mais dans la salle des formateurs. Cette salle est un lieu incontournable de l'espace AISP. Il y a un véritable « trafic » d'informations et de personnes. C'est le centre névralgique de l'AISP. C'est dans ce lieu stratégique que j'ai pu recueillir les informations qui m'ont permis de constater que le pôle ressources était sous-exploité. A partir

d'échanges informels, certains formateurs m'ont confié qu'ils n'étaient jamais venus au pôle avec leurs groupes ou qu'ils l'utilisaient comme une salle banalisée.

Après un mois de vacances, je me suis positionnée à la rentrée de septembre dans la démarche de conduite de projet. Cette démarche s'est donc réalisée en trois temps :

présentation - communication - animation.

Dès lors mon objectif était de communiquer à l'interne et, d'intégrer à moyen terme le pôle ressources dans les divers parcours de formation.

PRESENTATION DES RESSOURCES

AUX FORMATEURS

La première étape consistait à présenter les ressources de ce pôle aux coordonnateurs et aux autres acteurs. Lors d'une réunion j'ai donc exposé les ressources du pôle (revues, journaux spécialisés, livres sur des métiers et secteurs professionnels). L'objectif de cette présentation était de faire découvrir les ouvrages du pôle afin que les formateurs s'approprient ce fonds documentaire. Il fallait créer des besoins et provoquer des réflexes.

Puis dans un second temps, j'ai proposé des actions, une sorte de programme d'activités, pouvant être réalisées au pôle. Ce programme apportait une réponse au problème de désertion du pôle. Parmi les propositions, l'action sur la découverte des métiers a particulièrement retenu l'attention de la CFC et d'une formatrice.

Durant cette réunion l'attitude des formateurs m'a laissé un peu dubitative. En effet certains ont assisté à une partie de la réunion sous prétexte qu'ils avaient des urgences à traiter, d'autres étaient un peu dissipés. Ces attitudes dénotaient le manque d'intérêt qu'avaient les formateurs vis à vis de ce pôle.

AUX STAGIAIRES

La seconde étape s'apparentait à des réunions d'information. En effet malgré la réunion de sensibilisation effectuée auprès des formateurs coordonnateurs, l'activité du pôle n'avait guère évoluée (toujours peu de visites).

C'est pourquoi, je me suis orientée vers le public accueilli. Afin que les stagiaires puissent découvrir et s'approprier ce lieu, mis à leur disposition, je leur ai présenté le pôle (ressources, prestations offertes). L'objectif de cette démarche était d'informer tous les stagiaires de l'existence de ce lieu, mais aussi de susciter de nouveaux besoins et de développer

l'autonomie des stagiaires pour qu'ils soient acteurs de leur parcours professionnel. Ses séances de présentation du pôle m'ont permis d'aller à la rencontre des stagiaires.

COMMUNICATION A L'INTERNE

Après cette étape de « présentation du pôle », ma démarche est restée infructueuse. En effet je n'avais pas provoqué le « réflexe pôle ressources » chez les acteurs du GRETA, comme je l'avais envisagé. Comment créer alors ce réflexe ? Pour répondre en partie à cette question j'ai réalisé à l'attention des formateurs, un document intitulé « la petit'feuille de chou »²¹. L'intérêt de ce document était de fournir des informations générales susceptibles d'intéresser le personnel (sites Internet, thème des derniers abonnements, nouveautés du pôle etc. ...). Ce document me permettait ainsi de tenir le personnel informé sur l'environnement législatif, social, médical et professionnel. Pour qu'un maximum de personnes soit informé, ce journal interne était affiché dans la salle des formateurs.

L'identification du lieu a constitué une autre partie de la phase communication. Ainsi ce local ne devait plus être un numéro de salle (N°303) mais devait être reconnu comme étant le pôle ressources. Une affiche permet aujourd'hui d'identifier ce lieu.

ANIMATION

Malgré ces démarches d'information et de communication, la fréquentation du pôle n'avait guère augmenté. J'ai donc consacré la troisième étape à l'animation du centre. Pour cela, la phase animation – qui a été au niveau des représentations (pour les acteurs du GRETA et les stagiaires) la phase la plus importante – s'est déroulée en deux étapes.

J'ai tout d'abord mis en place un atelier de TRE avec la collaboration de formateurs. L'objectif de cet atelier était de préparer et aider les stagiaires dans leur recherche d'emploi, de stage ou de formation.

Plusieurs modalités d'accompagnement pouvaient être proposées. Il y avait des temps collectifs animés par le formateur ou l'animateur du pôle, des accompagnements individualisés et de l'autodocumentation plus ou moins accompagné.

Durant ces ateliers le responsable du pôle ne peut agir sur un mode univoque. J'ai eu une démarche propre aux différents groupes accueillis, qui variait en fonction des objectifs des

²¹ Cf. annexe : un exemplaire

formateurs. Par exemple des formateurs précisait dans leurs prescriptions l'utilisation de documents écrits ou encore l'utilisation d'internet.

Suivant les consignes des formateurs je prenais en charge les groupes API et AVE (personnes handicapées entendant). J'avais donc un objectif à atteindre et à l'issue de chaque séance un bilan était effectué avec le formateur.

Avec le public sourd et malentendant je travaillais en binôme avec les formateurs. Ne maîtrisant pas la langue des signes, le formateur me servait d'interface avec le groupe. En cas d'absence du formateur j'utilisais pour échanger l'écrit, quelques signes en LSF ou bien des stagiaires malentendants m'aidaient pour la traduction.

Ainsi comprendre le « monde du silence » a été important pour moi. Cela m'a permis d'entrer en communication avec le public sourd et de mieux gérer mes appréhensions. J'ai appris quelques règles de base pour mieux échanger avec une personne sourde ou malentendante. Ainsi quelque soit le niveau de surdité, position et éclairage, sont des critères importants que l'on retrouve dans toutes les situations d'échange avec une personne atteinte de surdité.

Une journée type d'activité au pôle ressources

Afin de mieux illustrer l'activité du pôle voici la description d'une journée au pôle ressources. Le cas présenté ci dessous se passe dans le cadre de l'atelier des techniques de recherche d'emploi. Sur prescription du formateur, les stagiaires accueillis, lors de cette séance, étaient le groupe API TH (accompagnement pour l'insertion, travailleur handicapé). Ces stagiaires sont des demandeurs d'emploi en grande difficulté sociale, professionnelle et médico-psychologique. Ce sont des personnes très loin de l'emploi et, marquées dans leurs parcours de vie. C'est pourquoi l'action API TH s'oriente autour de la remobilisation des stagiaires. Parmi les objectifs de cette action qui sont de recréer chez les bénéficiaires des conditions permettant d'élaborer un projet professionnel ou encore de les préparer à s'engager dans un parcours d'insertion professionnelle, le pôle ressources peut être un outil complémentaire.

Arrivée à 9h00, je prépare le pôle ressources de façon à ce qu'il soit fonctionnel (préparation des documents supports, du cahier de présence, de l'espace informatique...). Cela me permet de gagner du temps et d'anticiper les défaillances du type informatique.

Une demi-heure plus tard les stagiaires arrivent au pôle accompagné de leur formateur. Ces séances se déroulent en général en demi-groupe, je travaille donc avec un demi groupe le matin et le second groupe se présente l'après midi. Puis, je les accueille et leur présente le

pôle ressources IPH. Pour cela, je leur montre les différentes ressources et je leur parle du fonctionnement du pôle, car il est important de poser un cadre. L'accueil au pôle est une base voire la fondation qui lie le stagiaire et l'animateur du pôle. En effet, suite à cette présentation le responsable du pôle n'est plus une personne quelconque du GRETA, il devient une personne ressource identifiable. Le groupe était constitué de 4 personnes dont trois hommes et une femme, toutes âgées de plus de 45 ans. Après un tour de table nous avons fait plus ample connaissance. Durant cette séance j'ai donc appris qu'ils étaient tous chômeurs de longue durée, issus de secteurs professionnels différents (du commerce, du BTP et de l'hôtellerie restauration). Ces temps de parole sont importants car ils permettent aux stagiaires de parler de leurs difficultés, de leurs handicaps et de leurs problèmes. Ces personnes ont souvent besoin d'être écouté, j'autorise donc ce temps de parole – qui doit être assez court – pour poursuivre l'activité.

Après cette présentation, je travaille en fonction de la demande du formateur. Pour le cas des « API TH » je devais leur apprendre à utiliser des ressources autour des TRE. L'intérêt de cette séance est de développer l'autonomie du formé dans la recherche de l'information. A long terme l'objectif est d'apprendre à s'auto documenter.

Durant la séance je travaille d'une part avec le groupe en leur montrant diverses procédures et en favorisant les échanges, et d'autre part en privilégiant l'accompagnement individualisé. Ainsi la première partie de la matinée est consacrée à la théorie et au travail de groupe. La deuxième partie quant à elle est réservée à la pratique. Les stagiaires apprennent à utiliser des ressources comme le répertoire opérationnel des métiers et de l'emploi (ROME), les fichiers CIDJ²² ou des ouvrages présentant des métiers. Ils font ensuite des recherches sur des sites internet et apprennent à trouver des offres d'emploi sur l'espace en ligne de l'ANPE. A l'issue de la séance les stagiaires font un bilan du travail effectué, qu'ils notent sur une fiche de suivi. Ce bilan permet aux stagiaires d'acter le travail réalisé au pôle et sert de fil conducteur pour la prochaine séance.

Le pôle ressources doit s'adapter aux objectifs des actions formation. L'atelier TRE concrétise en fait le travail de collaboration entre le formateur et le responsable du pôle ressources. C'est à partir de la prescription établie par le formateur que le responsable du pôle peut animer l'atelier. Quand il s'agit d'un groupe ou d'un stagiaire le commanditaire présente

²² centre d'information et de documentation jeunesse

sommairement le profil du groupe ou du stagiaire et précise ses attentes. Cette préparation est nécessaire à la fois pour le stagiaire, le formateur et le responsable du pôle car elle permet de poser un cadre. Pour le formateur et les stagiaires le passage aux pôles ressources s'effectue dans la continuité de l'action formation. Il y a donc un fil conducteur.

Pour le stagiaire, être responsabilisé dans sa recherche d'informations, c'est se situer en tant qu'acteur dans sa propre démarche. Celle-ci n'exclut pas l'aide individuelle d'une personne-ressource, telle que le responsable du pôle ressources, qui a une fonction de facilitateur.

La recherche d'informations dans des lieux réservés à cet usage ne s'improvise pas : elle suppose l'acquisition de mécanismes de fonctionnement, comme le mode d'accès aux différents supports en matière de technique en recherche d'emploi.

La notion d'autoformation est un élément important pour les « centres de ressources » car elle est au cœur de ce concept. Cette notion fait l'objet d'un courant de recherches en sciences de l'éducation en plein développement. Philippe Carré²³ parle d'une galaxie de l'autoformation qui gravite autour d'un concept central de l'autoformation comme le fait « d'apprendre par soi-même » et entourée par les diverses tendances que sont :

- L'autoformation Intégrale : apprendre hors des systèmes éducatifs,
- Existentielle : apprendre à être,
- Sociale : apprendre dans et par le groupe social,
- Educative : apprendre dans des dispositifs ouverts,
- Cognitive : apprendre à apprendre,

Au pôle ressources IPH l'autoformation concerne plus particulièrement L'APP, action réservée au public sourd et malentendant. Toutefois ce qui caractérise, ce pôle est non pas l'autoformation mais **l'individualisation** que l'on retrouve chez P. Carré sous le concept de l'autoformation éducative. Selon L'AFNOR "*L'individualisation de la formation s'inscrit dans une démarche générale de recherche d'adaptation du système de formation aux besoins de l'apprenant. Elle peut se définir aussi comme une formation sur mesure. L'individualisation désigne la possibilité pour des apprenants, à partir d'un dispositif de positionnement à l'entrée, d'effectuer des parcours d'apprentissage différents selon leurs besoins et leurs objectifs personnels.*

L'apprenant se voit proposer un environnement et un contexte de formation (outils, contenu, mode d'apprentissage, calendrier...) qui s'adaptent à son niveau, ses besoins, ses préférences

²³ Philippe Carré est professeur en sciences de l'éducation à l'université Paris X Nanterre et directeur de publication de la revue « Savoirs »

*et lui permettent de progresser à son rythme. Ensemble de démarches méthodologiques cohérentes qui s'appliquent à la conception de systèmes d'actions et de dispositifs de formation pour atteindre efficacement l'objectif fixé*²⁴

Ainsi, en adaptant les prestations aux individus ou à leurs objectifs, on peut optimiser l'utilisation des ressources, fournir à chacun ce dont il a besoin. L'un des buts de la formation est de favoriser l'autonomie de la personne. L'individualisation va permettre à la personne de s'affirmer dans sa singularité, de faire des choix et de hiérarchiser les priorités.

Porte ouverte sur les métiers

La seconde étape de la phase animation s'est concrétisée par un programme d'activités intitulé « porte ouverte sur les métiers ». L'objectif de ce programme était de faire découvrir, aux stagiaires du GRETA, un métier ou un corps de métiers. Le premier thème retenu fut l'hôtellerie restauration. La principale raison de ce choix est due à l'existence de la passerelle entreprise entre le prestigieux restaurant des « Frères Blanc » et l'AISP. Outre la passerelle, deux autres raisons ont orienté mon choix. La première est qu'un nombre important de stagiaires choisit ce secteur d'activité car, il propose un large choix de métiers dont certains sont accessibles sans niveau de qualification. La seconde raison est que l'hôtellerie restauration fait parti de ses secteurs dit « en tension ». Ce sont des métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement.

Pour réaliser cette exposition, j'ai dû tenir compte du public reçu à l'AISP (public sourd ou malentendant, illettré, et de bas niveau). J'ai donc utilisé peu de texte, beaucoup de photos et des images en LSF sans pour cela être infantilisant. L'expo pouvait donc être exploité par tous les groupes. On pouvait découvrir brièvement des métiers de l'hôtellerie, des métiers de la restauration, des ustensiles, des uniformes, du vocabulaire...

Cette exposition a été appréciée par tous les acteurs du GRETA, elle a été valorisante pour les stagiaires de la passerelle entreprise chez les « Frères Blanc » et a suscité chez certains des vocations.

²⁴ Educnet : glossaire, <http://www.educnet.education.fr/superieur/glossaire.htm>

Voici quelques photos de cette exposition.



Un peu de documentation



Des uniformes



Du vocabulaire en LSF



Présentation d'ustensiles

Des offres d'emploi



Autres éléments importants de conceptualisation du pôle

Parallèlement à toutes ces tâches et activités qui m'ont permis d'intégrer l'équipe, de développer le pôle et de le rendre plus vivant, je devais à la fois m'occuper de l'espace physique et de l'espace en ligne.

Pour cela, j'ai conçu "le livret stagiaire du pôle ressources IPH"²⁵ afin d'améliorer et compléter la présentation du pôle aux stagiaires. Un peu comme un livret d'accueil on retrouve dans ce document une présentation du pôle, son fonctionnement, ses missions mais aussi une fiche de suivi. Grâce à cette fiche le livret permet de faire le lien entre le stagiaire, le formateur et le responsable du pôle.

Au niveau du local, j'ai dû réorganiser le site. Ainsi pour que les ressources soient plus accessibles, je les ai rangées par thème (découverte des métiers, élargissement des choix professionnels, handicap, droit...) et j'ai mis en place une signalétique.

En réponse au projet « pôles ressources » j'ai dû créer l'espace ressources en ligne qui n'est autre que le pôle ressources virtuel. Pour l'ensemble des pôles, l'architecture des espaces a été définie par l'équipe projet. On retrouve ainsi des rubriques communes à l'ensemble des pôles telles que :

- la présentation du pôle (coordonnées, prestations proposées, ressources disponibles, modalités pratiques ...)
- la base bibliographique donnant accès aux références des ressources consultables dans les pôles
- la liste des abonnements du pôle

C'est à partir de ces éléments pré-définis que j'ai travaillé sur la présentation du site et son contenu. On peut également trouver sur ce site une webographie (listes de sites internet) liées aux spécificités du pôle (handicap, métiers, public sourd ou malentendant).

La gestion documentaire est réalisée par l'utilisation d'une base de donnée bibliographique. Cette base est accessible en ligne en consultation comme en saisie. Elle participe à la mise en réseau des pôles puisqu'elle permet aux acteurs des GRETA et aux bénéficiaires de consulter l'ensemble des références des ressources disponibles dans les pôles. Cet outil permet d'avoir une vision plus globale sur les ressources du pôle et du réseau et apporte une plus-value dans les services offerts aux bénéficiaires.

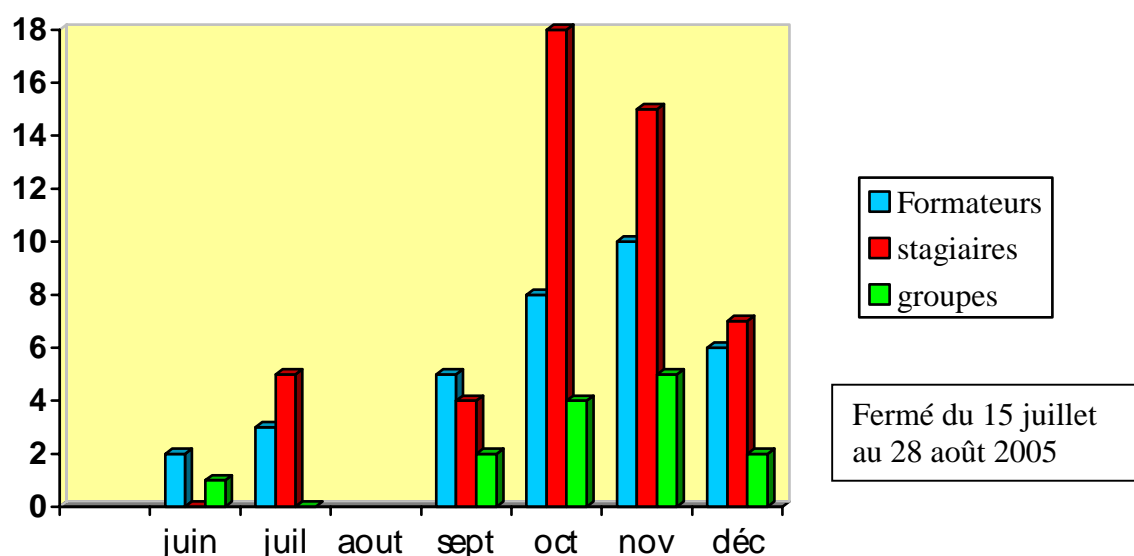
²⁵ Cf. annexe : le livret stagiaire du pôle ressources IPH

c. Bilan et préconisations

L'animation du pôle ressources, comme les ateliers de TRE (technique de recherche d'emploi) et l'exposition sur les métiers de l'hôtellerie et la restauration, ont été selon moi la partie la plus importante au niveau de l'impact car, ces actions ont permis de désacraliser ce site.

En effet suite à cette démarche, le pôle ressources a vu sa fréquentation augmentée et a réussi à faire sa place dans l'espace AISP.

Le tableau suivant présente (approximativement) le taux de fréquentation du pôle ressources pour la période de juin à décembre 2005 (période de stage):



Liste des groupes reçus à l'atelier TRE au pôle ressources du mois de juin au mois de décembre

Intitulé de la formation	PUBLICS
Pôle de mobilisation	Jeunes sourds ou malentendants de 16 à 25 ans.
API TH Accompagnement pour l'insertion des TH	Personnes reconnues « travailleurs handicapés »
AVE TH Accompagnement vers l'emploi	Personnes reconnues « travailleurs handicapés »
Réapprentissage des savoirs de base Programme IRRIL	Personnes sourdes ou malentendantes de plus de 18 ans, en situation d'illettrisme
AVE S Accompagnement vers l'emploi	personnes sourdes ou malentendantes

Pour déterminer le profil du public reçu au pôle ressources j'ai réalisé une petite étude à partir de groupes accueillis au pôle autour de l'atelier TRE. J'ai basé cette étude sur trois groupes de stagiaires « entendants » reconnus travailleurs handicapés soit deux groupes AVE TH et un groupe API²⁶. Il y avait au total 29 stagiaires.

A l'issue de cette étude voici le profil du public TH reçu au Pole Ressources (API et AVE).

GENRE		AGE			NATIONALITE		NIVEAU D'ETUDE		
F	H	<40	40-50	>50	Française	étrangère	< BAC	BAC	> BAC
12	19	9	10	12	12	19	23	6	2

En résumé le profil type du stagiaire reçu au pôle ressources est donc un homme âgé 45 ans ou plus, de nationalité étrangère et de faible niveau de qualification.

Remarque :

En faisant la comparaison avec les chiffres nationaux, on retrouve une certaine similitude. Selon les chiffres de l'ANPE²⁷ en 2004, **7 demandeurs d'emploi sur 100 inscrits sont handicapés**. Ils ont, dans leur grande majorité, une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé de la COTOREP.

Ainsi les hommes restent majoritaires dans la demande d'emploi handicapée. **64%** des demandeurs d'emploi handicapés **ont 40 ans ou plus** (contre 36% pour les personnes non handicapées. La proportion des 50 ans et plus est particulièrement élevée parmi les titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une rente pour accident du travail.

82% des demandeurs d'emploi handicapés ont **un niveau de formation inférieur ou égal au CAP/BEP** (contre 56% pour les autres publics)

Cette analyse m'a permis également, à partir du travail de recherche effectué par les stagiaires sur les métiers, d'adapter les ressources du pôle. J'ai donc pu compléter le fonds documentaire métier, sur l'accueil, la sécurité et la surveillance, l'hôtellerie restauration en privilégiant l'acquisition de documents facile d'accès (avec des illustrations notamment pour les publics sourd ou malentendant et illettré) et adaptés à la demande. Les recherches réalisées par les stagiaires (les TH « entendants » et le public sourd et malentendant) m'ont permis de

²⁶ Cf. annexe : Présentation de 3 groupes reçus au pôle ressources

²⁷ Source : le chômage des personnes handicapées : portrait statistique, de l'observatoire de l'ANPE sept 2005

répertorier les métiers les plus prisés. Le tableau ci dessous présente la liste des métiers les plus recherchés par les stagiaires.

Public « entendants »	Public sourd et malentendant
Agent d'accueil administratif	ELS, employé en libre service
Agent de sécurité	Agent d'espace vert
Agent de nettoyage	Préparateur de commande
Manutentionnaire	Commis de cuisine
Commis de cuisine	Métiers autour de l'animalerie

Grâce à cette liste j'ai commencé par orienter mes recherches en variant les ressources documentaires autour de ces métiers (documents écrits, illustrés, vidéos et sites internet). Par la suite, je pourrais élargir le choix professionnel en proposant aux acteurs du GRETA de « nouveaux métiers ». Ces éléments ont constitué les premières préconisations pour le développement de ce pôle. Par ailleurs, en matière de ressources documentaires métiers, la création d'une vidéothèque « métiers » pourrait être un outil supplémentaire du pôle. En effet les supports visuels constituent des ressources appréciables par les acteurs du GRETA et particulièrement les stagiaires.

Toujours dans la thématique « création de nouveaux outils » au pôle, stagiaires et formateurs pourront découvrir des métiers de façon ludique grâce à une nouvelle prestation. Le principe de cette prestation est de faciliter les recherches Internet en réalisant des mini webographies sur différents métiers. Sous forme de « cyber-balade » les stagiaires pourront s'informer sur un métier. Ils pourront ainsi connaître des métiers à partir de vidéo-témoignages, disposer de données actualisées, et s'informer sur les qualifications requises, les parcours de formation existants et les possibilités de financement.

Pour ce qui est de l'animation de ce lieu, l'organisation d'événements ponctuels, tels que des expositions, des « porte ouverte », des visites d'entreprises ou des entretiens avec des professionnels, devraient être intégrés comme activité à part entière du pôle. De plus, des rencontres entre anciens et nouveaux stagiaires pourraient être organisées afin de les remobiliser certains et créer des émulations chez d'autres. Basées sur l'échange, l'objectif de ces rencontres est de montrer aux stagiaires qu'une personne handicapée (même si cela reste difficile) peut s'intégrer professionnellement.

Concernant le fonctionnement, le responsable du pôle reçoit uniquement sur rendez-vous, peut être qu'à long terme on pourrait envisager une utilisation en « libre service » en autoformation. Le pôle ressources doit être ouvert, flexible, convivial, attractif, pour provoquer, chez les stagiaires mais aussi les autres acteurs du GRETA, l'envie d'y accéder ou de se documenter.

Vitrine du pôle ressources sur Internet, l'espace en ligne devrait connaître quelques changements. En effet, j'envisage de rajouter une vidéo sur la page d'accueil. Cette vidéo permettrait la présentation du site en LSF. Ainsi ce site serait accessible à un plus grand nombre de stagiaires (public sourd ou malentendant).

Concernant les formateurs les réunions d'informations restent insuffisantes (taux d'absentéisme important). De fait, une présentation individuelle ou la mise en place d'une action « découverte pôle ressources » seraient peut être plus adéquates. Afin que ces mêmes formateurs puissent s'approprier cet espace le responsable du pôle pourrait proposer des activités en lien direct avec les actions de chacun. (journée immersion entreprise, atelier initiation internet...)

De plus la création d'un « annuaire entreprise » constituerait un outil supplémentaire aux formateurs. L'idée serait de créer un carnet d'adresses d'entreprises en fonction des secteurs d'activité. En effet, les formateurs ont de plus en plus de difficultés à trouver des terrains de stage ou à insérer leurs stagiaires dans le monde du travail. Ce carnet permettrait d'élargir les contacts professionnels des formateurs.

Pour ma part, même si je ne maîtrisais pas les bases en LSF, j'ai pu communiquer avec le public sourd et malentendant. Toutefois l'ignorance de cette langue reste pour l'animateur du pôle un handicap. Je pense que l'animateur du pôle ressources du GRETA AISP devrait maîtriser les bases de la langue des signes. Cela faciliterait ainsi l'accompagnement individualisé des personnes sourdes et malentendantes.

Alors que mon travail avec la CFC consistait essentiellement à rendre compte de l'état d'avancement du projet puisqu'on était dans la phase création du pôle. Je pense qu'au-delà de ces échanges, le responsable du pôle doit se tenir informé des nouvelles orientations de la structure. Le pôle est un relais des politiques institutionnelles.

De plus le responsable du pôle doit être pour les stagiaires une personne ressource qui accompagne et conseille. Concernant les formateurs ou autres acteurs du GRETA, il ne peut s'isoler, il doit « travailler avec » et créer un partenariat. Sans échange et interconnexion entre

tous les acteurs du GRETA, le référent pôle ressources ne trouvera pas sa place dans la structure. Il doit constamment faire le lien avec la structure et les actions/formations de l'espace AISP.

La pérennité du pôle ressources suppose qu'il soit au service de la structure. Son efficacité sera assurée par une bonne articulation avec l'ensemble du dispositif de formation. Dans le cas contraire, le pôle risque de constituer une entité à part, rejetée par tous.

En 4 mois l'activité du pôle a changé-augmentation de la fréquentation- toutefois ce lieu riche d'information reste encore sous exploité.

CONCLUSION

Le GRETA PMS de l'espace AISP est un service unique qui contribue à l'intégration des personnes handicapées. Il a pour vocation d'offrir une réponse individualisée, pour une intégration sociale et professionnelle réussie, tout en respectant la singularité et le vécu de chacun. Ainsi grâce à ses actions/formations et des projets comme le pôle ressources, cet espace accompagne les stagiaires dans leur effort d'insertion et de formation.

Durant l'année 2004 l'espace AISP a intégré le projet académique du réseau des pôles ressources des GRETA parisiens. Pour cet espace, investir dans un pôle ressources permettait de se doter d'un instrument aux multiples facettes puisqu'il est à la fois lieu de documentation, d'information, d'orientation et de formation. Créé en janvier 2005, le pôle ressources (le local) « insertion professionnelle et handicap » n'a pas répondu aux attentes de la CFC, responsable de la structure, qui avait conscience de la nécessité de cet espace, comme outil indispensable à l'insertion professionnelle. C'est pourquoi j'ai été, six mois après sa création, chargée de son développement.

Mon projet consistait à intégrer un nouvel outil- le pôle ressources IPH- au sein d'une structure et au service des différentes actions/formations pour des personnes handicapées. L'enjeu était donc, que cet outil participe à la formation et au développement de l'autonomie des personnes handicapées. Le projet s'est réalisé en trois phases principales.

La phase présentation a permis aux différents acteurs du GRETA de découvrir le pôle et ses ressources. La phase communication quant à elle m'a permis de tenir informé ses mêmes acteurs et la dernière phase, la phase animation a créé un lien entre le pôle et les actions de l'AISP. J'ai pu mettre en place de nouvelles activités que l'organisation du dispositif ne permettait pas de prendre en compte comme celui d'accéder à des ressources informatives liées aux actions/formations (ressources documentaires sur les métiers, le handicap...) ou à d'autres ressources d'information (revues, journaux...) ou encore d'acquérir de nouvelles compétences (initiation à l'informatique, utilisation d'Internet dans le cadre de la TRE...)

Pour une structure telle qu'un GRETA, le pôle ressources constitue indéniablement une réponse originale et pertinente aux nouveaux enjeux liés à la qualité de la formation. Pour les acteurs du GRETA il répond à un service, en qualité de « médiateur » pour les formateurs et, de « facilitateur » pour les stagiaires. Je pense que ce qui fait la réussite des activités d'un pôle ressources, **est le maillage humain** entre tous les acteurs du GRETA. En effet j'ai dû

travailler en étroite relation avec la CFC qui à la charge du développement du pôle ressources de son GRETA. Ensuite j'ai joué le rôle d'interface entre les différents acteurs de la structure. J'étais donc à la fois, au service d'une équipe, (CFC, coordonnateurs, formateurs, autres acteurs dans le GRETA) et des stagiaires. Et, pour finir, j'étais le relais sur lequel l'équipe académique pouvait s'appuyer pour construire le réseau académique des pôles.

Le pôle ressources « insertion professionnelle et handicap » s'inscrit inévitablement dans la stratégie du GRETA et dans ses perspectives de développement. Toutefois, le bilan de ce projet reste mitigé : si le pôle fait partie des différentes actions/formations de l'espace AISP (pour preuve l'intégration des séances au pôle dans les emplois du temps), les acteurs, stagiaires et formateurs, ne se sont pas suffisamment appropriés cet espace.

Aujourd'hui, la création du pôle ressources, de cet espace physique et virtuel, n'est pas une fin en soi car, il ne s'agit pas de construire un dispositif figé mais une organisation capable de s'adapter à une diversité de situations. Le pôle ressources est évolutif, il vit et subit les effets des politiques publiques en matière de formation, comme l'ensemble de l'organisme de formation de l'espace AISP.

L'insertion professionnelle représente une préoccupation constante des formateurs de l'espace AISP du GRETA PMS. C'est pourquoi il existe différentes actions pour mettre les stagiaires, trop souvent considérés comme des « inemployables », en contact avec le monde du travail. Le pôle ressources « insertion professionnelle et handicap » constitue un outil au service des actions / formations et contribue à favoriser l'insertion professionnelle.

Le 14 juillet 2002, le Président de la République avait annoncé sa décision de faire de l'insertion des personnes handicapées l'un des "trois grands chantiers" de son quinquennat, avec la lutte contre l'insécurité routière et la lutte contre le cancer. En 2003, le handicap est déclaré "grande cause nationale" et représente aussi l'année européenne des personnes handicapées.

Après tout ce tapage médiatique, on aurait pu penser que le handicap avait pris sa juste place parmi les préoccupations gouvernementales. Pourtant les chiffres concernant les personnes handicapées et l'emploi, témoignent de difficultés persistantes d'accès à l'emploi, du fait aussi de leur faible niveau de formation, des difficultés d'accessibilité (en matière de transport, d'aménagement des locaux de travail...) et du vieillissement des personnes handicapées.

Références Bibliographiques

GRETA PMS, espace AISP, *Réactualisation des connaissances sur le champ du Handicap*, janvier 2006

Ministère de l'Education Nationale enseignement supérieur recherche, *Note d'information* de juin 2005

CAFOC de Nantes, *Repenser la formation, nouveaux enjeux individuels et collectifs, stratégie et outils*, éd. Chronique sociale, 2006, 229-253 p

KEPLER Ariane, *Le centre-ressource Pourquoi ? Comment ?*, éd. Chronique sociale, 1992, 184 p.

Ministère du travail du dialogue et de la participation, *Formations individualisées, manuel à l'usage des acteurs de la formation professionnelle*, éd. La documentation française.1995

DAFCO de Créteil, *Spécial centre de ressources, A l'écoute, le journal de la formation continue de l'académie de Créteil*, N°73 – avril 2006

CLP (comité de liaisons pour la promotion des migrants), *Centres de ressources et organismes de formation : guide à l'usage des praticiens de la formation*, 1993, 77 p.

Ministère de l'Education Nationale, DESCO 8, *Cahier des charges des centres de ressources. les fonctions d'un centre de ressources*, coll. Les Essentiels mai 2002

CAFOC de Montpellier, *Guide pour la mise en place d'un centre de ressources*, 2000

Sites Internet :

ÉduSCOL - Réseau des GRETA

Se former tout au long de la vie avec le réseau des GRETA de Paris.htm

www.educneteducation.fr/cnr

Cahier des charges national des centres de ressources du réseau de la formation continue des adultes de l'éducation nationale

www.anpe.fr

Le chômage des personnes handicapées : portrait statistique, l'observatoire de l'ANPE, septembre 2005

www.agefiph.fr :

- L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Atlas national 2005, l'AGEFIPH
- Rapport annuel 2004. Pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Glossaire

AGEFIPH : Association nationale pour la GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapée.

Issue de la loi du 10 juillet 1987 l'AGEFIPH a pour objet de favoriser l'accès à l'emploi (préparation et accès direct à l'emploi) et le maintien dans l'emploi (reclassement et évolution dans l'emploi) des personnes handicapées en milieu ordinaire du travail.

AISP : Adaptation, Intégration Sociale et Professionnelle

ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi

APP : Atelier de Pédagogie Personnalisée

AVE : Accompagnement Vers l'Emploi

CAFOC : Centre Académique à la FOrmation Continue.

Placé sous l'autorité de la DAFCO, ce service a pour principales missions ; la recherche et l'ingénierie financière, la formation des formateurs, l'organisation et l'animation des centres ressources ou de documentation.

CAP emploi : les structures Cap-emploi ont pour mission de répondre de façon transversale à toutes les questions liées au recrutement, au reclassement et à l'accompagnement des personnes handicapées orientées en milieu ordinaire de travail. Cap-emploi accueil informe les personnes handicapées sur les aides et mesures dont elles peuvent bénéficier et accompagne tout au long du parcours d'insertion la personne handicapée vers l'emploi.

CFC : Conseiller en formation continue.

A partir de leur analyse de l'environnement économique et social et des besoins en formation continue dans cet environnement, les CFC contribuent à la conception de nouveaux dispositifs de formation ou à l'adaptation de l'offre existante aux besoins du marché.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

Elle se substitue, depuis janvier 2006, aux COTOREP et CDES dans chaque département.

COTOREP : COMmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel ;

La COTOREP est un organisme administratif dépendant de la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle. Instituée par la loi 75-534 du 30 juin 1975 article 14, la COTOREP est une instance de décisions qui se prononce sur toutes les mesures concernant l'orientation de la personne handicapée et sur l'attribution des différentes aides et allocations. *Elle est compétente pour*

- Les mineurs entrés dans la vie active.
- Toutes les personnes adultes âgées d'au moins vingt ans

CRIF : Conseil Régional Ile de France.

DAFCO : Délégation Académique à la Formation Continue.

DDTE FP : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

DRTE FP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

ESAT. Etablissement et service d'aide par le travail.

L'esat une structure de travail adapté, dans laquelle des personnes handicapées mentales exercent une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées, et bénéficient d'un soutien médico-social et psycho-éducatif. Il a pour finalité l'autonomie et l'épanouissement de ces personnes par le travail.

FOAD : Formation Ouverte à Distance

FSE : Fonds Social Européen. Le Fonds Social Européen est un des quatre Fonds structurels de l'Union européenne dont la mission consiste à réduire les écarts entre les niveaux de vie des peuples et des régions de l'Union européenne.

GIP-FCIP : Groupement d'Intérêt Public – Formation Continue et Insertion Professionnelle

GRETA Plus : c'est la norme qualité adoptée par l'éducation nationale en formation des adultes. Elle garantit l'homogénéité de la qualité des services rendus en terme d'organisation et de pédagogie « sur-mesure ». Tous les GRETA de Paris sont engagés dans cette démarche qualité.

GRETA : GRoupement d'ETablissements publics locaux d'enseignement

HANDIPASS : ANPE spécialisée dans l'insertion des travailleurs handicapés

L.S.F. : Langue des Signes Française

M.E.N. : Ministère de l'Education Nationale de la recherche et de la Technologie.

Il assure l'harmonisation et la cohérence des interventions académiques. Il étudie les besoins de formation des partenaires privés et publics au niveau national et mobilise les compétences régionales et locales.

OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés

PDITH : Programmes Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés.

Initiés sur décision du conseil des ministres dans le cadre d'un plan pour l'emploi des personnes handicapées (10 avril 1991) les programmes ont pour mission, de coordonner les actions et les initiatives locales et d'assurer la complémentarité des interventions des différents opérateurs de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Le programme est la traduction opérationnelle d'une politique partenariale dont l'objectif prioritaire est l'accès à l'emploi et au placement des personnes handicapées bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987.

PMS : Paramédical et social

TH : Travailleur handicapé

TIC : Technologies de l'information et de la communication

TRE : Technique de Recherche d'Emploi

LEGISLATION

Loi du 16 juillet 1971

La formation continue des établissements d'enseignement supérieur s'inscrit dans un cadre légal qui a permis des développements importants à partir de 1971.

Avant cette date la formation continue relevait principalement de l'Etat, tant en ce qui concerne la formation des salariés que celle des demandeurs d'emploi. Elle était assurée également par quelques grandes entreprises conscientes de la nécessité d'ajuster en permanence la qualification de leurs salariés.

Depuis la loi du 16 juillet 1971, qui a contraint chaque employeur de plus de 10 salariés à consacrer annuellement une part de sa masse salariale à la formation de ses salariés, et la mutualisation d'une partie de ces fonds en 1984, le système de financement a été régulièrement ajusté.

- Pour la participation financière des entreprises de plus de 10 salariés
- Création des Fonds d'Assurance Formation (FAF)

Loi du 11 février 2005

La loi du 10 juillet 1987, Nouvelle loi du 11 février 2005 :

« Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »
Mise en vigueur au 1^{er} janvier 2006, dans le prolongement de la loi du 10 juillet 1987

C'est une loi qui oblige toute entreprise du secteur privé, d'au moins vingt salariés, à embaucher, à temps plein ou à temps partiel, un quota de travailleurs handicapés ou assimilés correspondant à 6% de son effectif total

Les Bénéficiaires de la loi de 2005

- Les travailleurs reconnus handicapés par la C.D.A.P.H. (A,B ou C).
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une IPP (Incapacité Partielle Permanente) d'au moins 10% .
- Les titulaires d'une pension d'invalidité Sécurité Sociale à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Aux mutilés de guerre, titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés.
- Depuis du 1^{er} janvier 2006 : les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'Allocation Adultes Handicapé (AAH)

Source : « Réactualisation des connaissances sur le champs du handicap » GRETA AISP

ANNEXES

1. ✘ Le réseau du réseau des GRETA en France
2. ✘ L'activité des GRETA : principales données chiffrées
3. ✘ Organigramme du GRETA paramédical et social de Paris
4. ✘ Les formations proposées à l'AISP
5. ✘ Norme GRETA plus
6. ✘ Le réseau des Pôles Ressources des GRETA
7. ✘ Les étapes de réalisation du projet « pôle ressources »
8. ✘ Page d'accueil du portail des pôles ressources des GRETA de Paris,
Page d'accueil du pôle « insertion professionnelle et handicap » du GRETA AISP
9. ✘ Présentation de 3 groupes reçus au pôle ressources
10. ✘ La « Petit'Feuille de chou »
11. ✘ Le livret stagiaire du pôle ressources IPH

ANNEXE 1

Présentation du réseau des GRETA en France



ANNEXE 2

L'activité des GRETA : principales données chiffrées

Le réseau des GRETA c'est :

258 GRETA présents dans tous les départements y compris ceux d'Outre-mer.

6 500 sites de formation

Les GRETA sont polyvalents (formations dans plusieurs domaines professionnels) ou spécialisés selon les besoins locaux et la particularité des établissements scolaires qui adhèrent au GRETA.

250 APP-Ateliers de Pédagogie Personnalisée

Ces actions sont incontournables pour la formation de base individualisée des salariés comme des demandeurs d'emploi.

1 335 CFC -conseillers en formation continue

40 000 formateurs et **coordonnateurs** de formation.

481 000 stagiaires accueillis à l'année

La durée moyenne des formations est de **146 heures**.

406 millions d'euros de chiffre d'affaires (2004)

Dont - 53 % proviennent de financements publics (Etat, régions) et,

- 47 % de financements privés (plans de formation des entreprises).

1^{er} organisme de formation.

Les GRETA réalisent aujourd'hui 6,5 % du marché de la formation professionnelle continue en France : ils occupent une part de marché très importante qui les situe en tête des organismes de formation.

Le réseau parisien c'est :

10 GRETA implantés À Paris
32 sites de formation
53 CFC
2 500 formateurs et coordonnateurs
9 115 stagiaires
19,3 M€ de chiffres d'affaires en 2004

60 formateurs contractuels

20 administratifs

200 formateurs vacataires

3000 stagiaires par an.

Près de 4 millions d'euros de chiffres d'affaire,

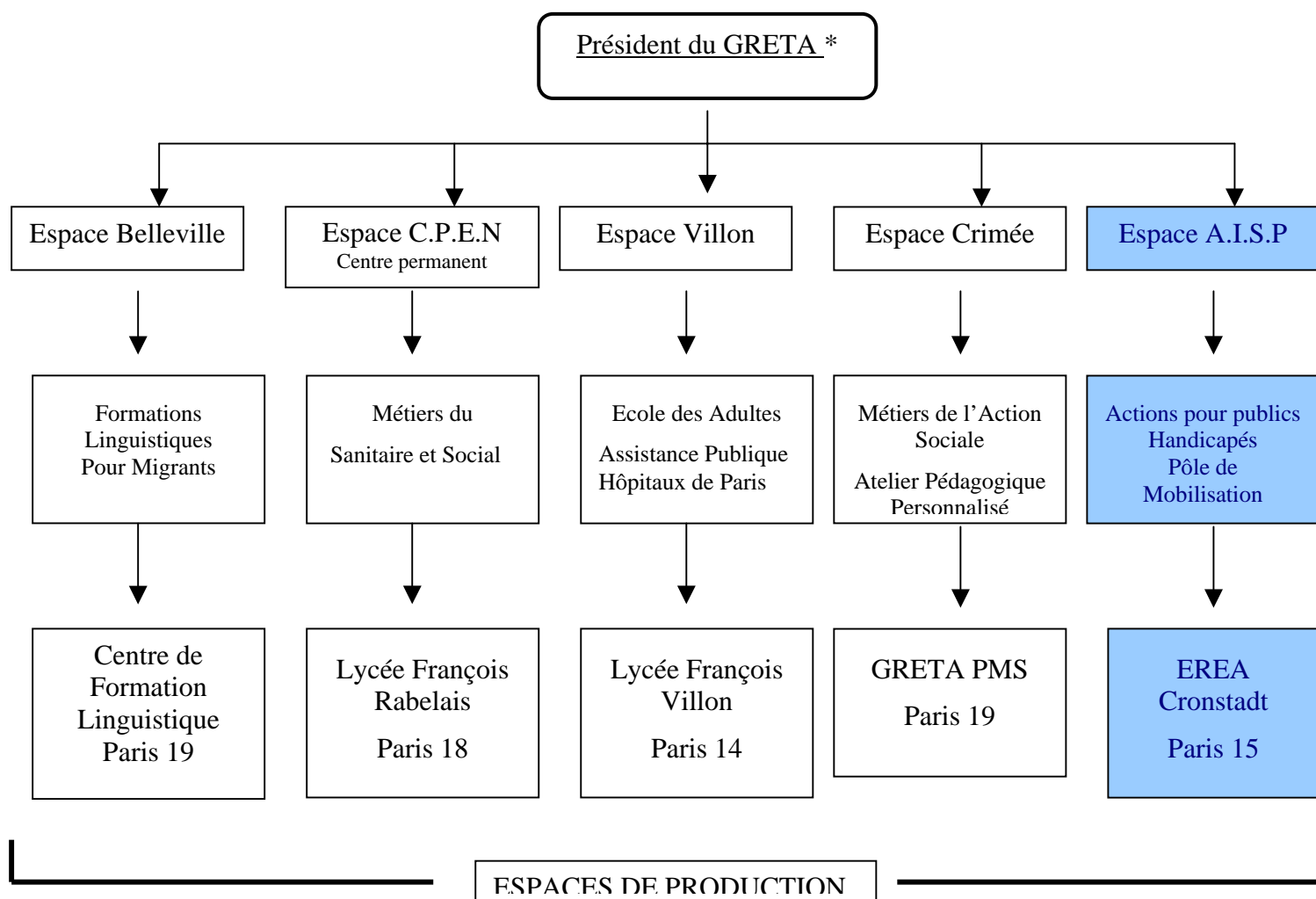
dont 60% de fonds privés, 30% de fonds publics et 10 % de fonds européens.

Le GRETA PMS c'est :

ANNEXE 3

Organigramme du GRETA paramédical et social de Paris

Le GRETA PMS est situé au lycée Rabelais. Cet établissement est le lycée support du GRETA PMS. Monsieur Gérard TISSERONT est à la fois Président du GRETA PMS et chef d'établissement d'accueil.



ANNEXE 4

Les formations proposées à l'AISP

Septembre 2005-juillet 2006

Dispositifs / Publics	Objectifs	Financeurs	effectif stagiaire par an	Heures de formation
<p>POLE DE MOBILISATION</p> <p>Jeunes sourds de 16 à 25 ans</p> <p>Dispositif ouvert à tous les jeunes sourds ou malentendants sans qualification</p>	<p>Accompagnement des jeunes dans la mise en œuvre de leur projet d'insertion sociale et professionnelle</p> <p>Permettre aux jeunes de se perfectionner dans les savoirs de base et améliorer leur communication orale, écrite et gestuelle</p>	<p>* Conseil régional d'Ile de France</p> <p>* AGEFIPH</p>	<p>25</p>	<p>900</p>
<p>FORMATION LINGUISTIQUE ET PROJET PROFESSIONNEL</p> <p>Travailleurs handicapés</p> <p>Les demandeurs d'emploi de Paris et des départements de la petite couronne, n'ayant que peu la maîtrise de la langue écrite et lue, bien oralisé (Post Alpha et FLE intermédiaire) et suivis par un CAP Emploi ou l'ANPE.</p>	<p>Développer les compétences linguistiques en relation avec un projet professionnel des secteurs de la propreté ou de la restauration pour un accès direct vers l'emploi.</p>	<p>* Fonds social européen</p> <p>* AGEFIPH</p>	<p>30</p>	<p>420</p>
<p>AVE TH ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI</p> <p>Travailleurs handicapés</p> <p>Les demandeurs d'emploi de Paris et des départements de la petite couronne, bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, engagés dans une démarche d'insertion professionnelle et suivis par un CAP Emploi ou l'ANPE.</p>	<p>Accompagnement à la construction d'un projet professionnel et mise en place des étapes d'insertion pour intégrer le milieu ordinaire de travail</p>	<p>* Fonds social européen</p> <p>* AGEFIPH</p>	<p>30</p>	<p>192</p>

<p style="text-align: center;">BCA BILAN DE COMPETENCES APPROFONDI</p> <p>Les demandeurs d'emploi de Paris et des départements de la petite couronne, bénéficiaires de la 11/02/2005, accueil particulier pour les personnes sourdes ou malentendantes</p>	<p>Ce bilan a pour objectif de permettre à la personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De formaliser un projet professionnel - Un parcours de retour à l'emploi 	<p>* l'ANPE handipass</p>	<p style="text-align: center;">26</p>	<p style="text-align: center;">20 h par stagiaire</p>
<p style="text-align: center;">APP ATELIER DE PEDAGOGIE PERSONNALISEE personnes sourdes ou malentendantes</p> <p>Les personnes sourdes ou malentendantes reconnues « travailleurs handicapés », bénéficiaires de la loi de 2005, inscrites dans un parcours d'insertion PDITH de la région Ile de France dont ils relèvent</p>	<p>Cet atelier a pour objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Progresser dans la maîtrise des savoirs de base, préparer un concours, un examen - Améliorer ses connaissances en bureautique (Word, Excel, PowerPoint) - Obtenir le certificat de navigation Internet 	<p>*DRTEFP *Entreprises * Fonds social européen, *AGEFIPH, *Conseil régional Ile de France</p>	<p style="text-align: center;">90</p>	<p style="text-align: center;">Horaire à la carte 300 h max. avec entrées et sorties permanentes</p>
<p style="text-align: center;">API TH Accompagnement pour l'insertion Travailleurs handicapés</p> <p>Les personnes reconnues travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 2005, rencontrant des difficultés sociales, médico-psychologiques, professionnelles</p>	<p>Cet accompagnement a pour objectifs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer et lever les obstacles d'ordre « psycho-médico-social » à l'insertion professionnelle - Recréer chez les bénéficiaires les conditions nécessaires permettant une disponibilité pour l'élaboration d'un projet professionnel - Préparer les personnes à s'engager et à se mobiliser sur un parcours d'insertion professionnel 	<p>* AGEFIPH,</p>	<p style="text-align: center;">50</p>	<p style="text-align: center;">160</p>
<p style="text-align: center;">BEA BILAN - EVALUATION - APPROFONDI Personnes sourdes ou malentendantes</p> <p>Les personnes sourdes ou malentendantes reconnues travailleurs handicapés bénéficiaires de la loi de 2005, inscrites dans un parcours d'insertion PDITH de la région Ile de France dont ils relèvent</p>	<p>Ce bilan a pour objectif de d'établir un diagnostic précis et détaillé des conditions d'employabilité de la personne sourde</p>	<p>* AGEFIPH,</p>	<p style="text-align: center;">35</p>	<p style="text-align: center;">25 h par stagiaire</p>

<p>REAPPRENTISSAGE DES SAVOIRS DE BASE (Action de lutte contre l'illettrisme pour public sourd /malentendant)</p> <p>Les personnes sourdes ou malentendantes de plus de 18 ans, autonomes, reconnues « travailleurs handicapés » par la COTOREP, bénéficiaires de la loi 2005, demandeurs d'emplois de l'Ile de France en situation d'illettrisme</p>	<p>Cette action a pour objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir la maîtrise des savoirs de bases (lecture, écriture, calculs) - Etre initié à l'usage des nouvelles technologies - Développer leur autonomie dans différentes situations de la vie quotidienne - Préparer leur insertion professionnelle pour aboutir à une mise à l'emploi 	<p>* DRTEFP (programme IRILL) *AGEFIPH</p>	<p>15</p>	<p>532</p>
<p>AVE S ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI personnes sourdes ou malentendantes</p> <p>Les demandeurs d'emploi de Paris et des départements de la petite couronne, déficients auditifs, engagés dans une démarche d'insertion professionnelle et suivis par un CAP Emploi ou l'ANPE.</p>	<p>Accompagnement à la construction d'un projet professionnel et mise en place des étapes d'insertion pour intégrer le milieu ordinaire de travail</p>	<p>* Fonds social européen * AGEFIPH</p>	<p>24</p>	<p>212</p>
<p>EVALUATION PREALABLE AU PROJET PROFESSIONNEL</p> <p>Les demandeurs d'emploi de Paris et des départements de la petite couronne, bénéficiaires de la loi du 10 juillet 87 et février 2005, engagés dans une démarche d'insertion professionnelle et suivis par un CAP Emploi ou l'ANPE.</p>	<p>Cette évaluation a pour objectif d'établir un diagnostic précis et détaillé des conditions d'insertion sociale et professionnelle de la personne en prenant en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Son niveau de maîtrise du français écrit - Ses capacités d'intégration - Sa situation sociale, médicale et psychologique 	<p>* Fonds social européen * AGEFIPH</p>	<p>40</p>	<p>15h par stagiaire</p>
<p>CENTRE D'AIDE PAR LE TRAVAIL –CAT Travailleurs handicapés</p>	<p>Ces actions ont pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des publics handicapés des CAT. Elles portent essentiellement sur des actions de formations professionnelles ou de développement personnel.</p>	<p>Entreprises</p>	<p>350</p>	<p>Variable</p>

ANNEXE 5

Norme GRETA plus

Exigence IV : Réalisation du service "formation sur mesure"

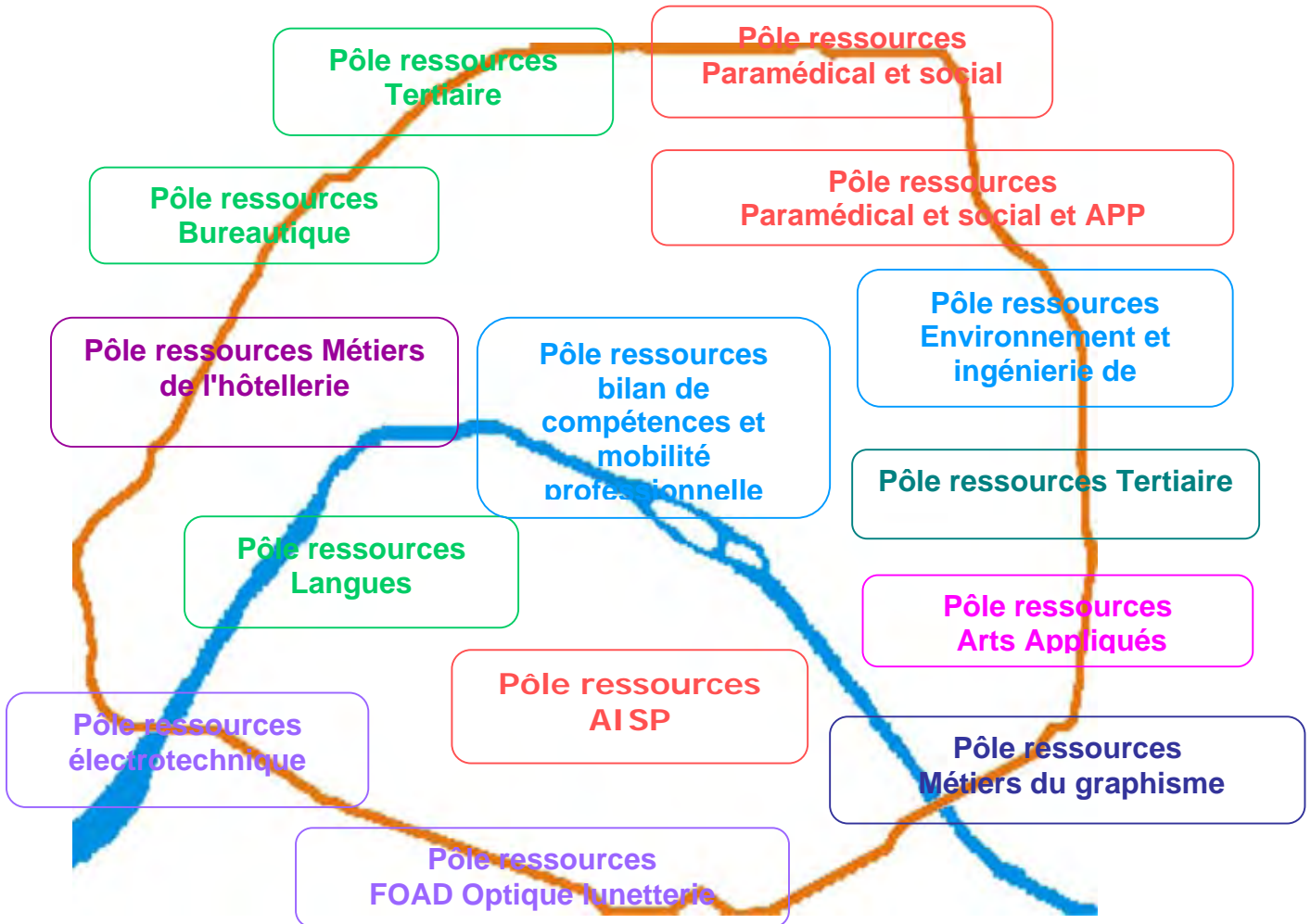
Critères	Performances	
Mettre en œuvre le plan de formation	4. c	Le parcours de formation inclut l'accès à un système de ressources repérées.

Exigence V : Mobilisation des moyens

Critères	Performances	
Organiser les ressources pédagogiques	3.a	Les ressources pédagogiques produites ou achetées sont répertoriées, capitalisées et accessibles.
	3.b	La commande de production de ressources fait l'objet d'une contractualisation.
	3.c	Le maintien, l'adaptation, la sauvegarde et la qualité matérielle des ressources sont assurés.
	3.d	La veille documentaire est assurée.
	3.e	L'engagement de l'entité à respecter la législation en vigueur sur la propriété intellectuelle est formalisé.

ANNEXE 6

Le réseau des Pôles Ressources des GRETA Paris



ANNEXE 7

Les étapes de réalisation du projet « pôle ressources »

Années	GRETA Impliqués ¹	Objectifs	Objectifs réalisés
2003	<ul style="list-style-type: none"> - Tertiaire Centre - Top Formation - GRETA GEPS <ul style="list-style-type: none"> o optique lunetterie o electrotechnique - Arts Appliqués - Réseau graphique - PMS CPEN - Le CIBC 75 - La DAFCO - Le CAFOC 	Réaliser un état des lieux dans chaque GRETA	Des rencontres dans chaque structure ont permis de faire le point sur les ressources humaines et matérielles ainsi que sur les modes de fonctionnement en vigueur dans chaque pôle.
		Présenter les modes de fonctionnement des centres ressources	- OK
		Désignation d'un interlocuteur par pôle ressources	La nomination d'un référent par pôle et définition de ses missions
		Création d'un espace de travail et de collaboration	ouverture du portail du réseau des pôles ressources
2004	<p style="text-align: center;"><i>Rejoignent le projet en 2004 ; 4 pôles ressources</i></p> <p><u>Le GRETA PMS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Espace AISP - Espace Crimée <p><u>Le GRETA Top Formation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Créalanges <p><u>Le GRETA de l'Hôtellerie</u></p>	Mise en place d'une formation-action	Réalisation de plan de formation
		Conception des dispositifs et des outils (livret stagiaire, plaquette de présentation, règlement intérieur...)	Report pour 2005
		création d'un pôle ressources rédaction du cahier des charges du pôle	Report pour 2005
		Mise en œuvre de plusieurs prestations	
		Accompagnement au développement	l'accompagnement individualisé se poursuit...
		Mise en réseau des pôles	OK
2005-2006	I dem	Suivi des projets et mise en œuvre	En cours
		Ajustement des dispositifs	En cours
		Formation / action pour les référents des pôles	Se poursuit

¹ voir annexe : les GRETA impliqués

ANNEXE 9

Présentation de 3 groupes reçus au pôle ressources

AVE TH groupe 1 : Accompagnement vers l'emploi

N°	Genre	Age	Lieu de naissance	Adresse	Catégorie TH	Typologie du handicap	Niveau d'étude	Recherche effectuée au Pole ressources	Situation en sortie d'action
1	H	51	Maroc	Paris 19	B	Maladie invalidante	IV (Bac)	Agent de sécurité et de surveillance Agent d'accueil	En attente de formation
2	F	24	France	Paris 20	A	Moteur	V (BEP, CAP)	Agent d'accueil, agent administratif	Recherche d'emploi
3	F	32	France	Paris 13	B	Maladie invalidante	V (BEP, CAP)	Animatrice nature	En attente formation
4	H	51	Algérie	Paris 20	B	Autre maladie	V (BEP, CAP)	Agent de sécurité, Chauffeur livreur	Recherche d'emploi
5	F	47	Angola	92	B	Autre	IV (Bac)	Agent d'accueil secrétariat	Recherche d'emploi
6	H	40	Mali	Paris 18	A	Autre	II (BAC +2 ET PLUS)	Cadre en hygiène et sécurité	Recherche d'emploi
7	H	55	Portugal	92	B	Moteur	VI (CFG, sans formation)	Barman, employé d'étage	Recherche d'emploi
8	F	42	Algérie	Paris 18	B	Moteur	V (BEP,CAP)	Réparateur retoucheur en habillement Agent d'accueil	Recherche d'emploi réceptionniste
9	H	44	Casablanca	Paris 14	B	Autre	IV (Bac)	Absent	Recherche d'emploi Gardiennage

AVE TH groupe 2

N°	Genre	Age	Lieu de naissance	Adresse	Catégorie TH	Typologie du handicap	Niveau d'étude	Recherche effectuée au Pole ressources	Situation en sortie d'action
1	H	54	France	92	B	Moteur	V bis (BEPC, 3 ^{ème})	Agent de sécurité et de surveillance	Recherche d'emploi
2	H	38	Maroc	Paris 20	B	Maladie invalidante	IV (Bac)	Réceptionniste en Hôtellerie	Recherche d'emploi
3	F	51	Guadeloupe	Paris 15	A	Maladie invalidante	VI (CFG, sans formation)	Agent d'accueil	Veut Retourner en Guadeloupe
4	H	39	France	Paris 11	B	Maladie Mentale	V (BEP,CAP)	Absent	Abandon
5	H	54	Algérie	Paris 13	B	Autre	V bis (BEPC, 3 ^{ème})	Agent d'accueil Et formation en informatique	Recherche d'emploi
6	H	45	Portugal	92	B	Autre	V (BEP, CAP)	Agent de nettoyage	Recherche d'emploi
7	F	25	Cote d'Ivoire	Paris 17	B	Maladie invalidante	V bis (BECP, 3 ^{ème})	couturière	Formation couture
8	F	51	Sénégal	Paris 18	A	Maladie invalidante	VI (CFG, sans formation)	Dans le commerce ou création d'entreprise	Recherche d'emploi
9	F	54	Maroc	Paris 16	A	Auditif	VI (CFG, sans formation)	Absente	Recherche d'emploi Agent hospitalier
10	H	47	Cameroun	92	B	Maladie invalidante	II (BAC +2 ET PLUS)	Comptable ou création d'entreprise	Recherche emploi
11	F	34	Madagascar	Paris 17	B	Moteur	VI (CFG, sans formation)	Agent d'accueil	En attente formation en bureautique

API TH : Accompagnement pour l'insertion

N°	Genre	Age	Lieu de naissance	Adresse	Catégorie TH	Typologie du handicap	Niveau d'étude	Recherche effectuée au Pole ressources	Situation en sortie d'action
1	H	56	Portugal	Paris 17	B	polyhandicap	VI (CFG, sans formation)	Absent	Abandon
2	H	36	Ile Maurice	Paris 13	B	Maladie invalidante	VI (CFG, sans formation)	---	formation
3	H	37	Portugal	Paris 01	B	moteur	VI (CFG, sans formation)	indécis	Retour Cap emploi
4	H	55	France	Paris 13	B	moteur	VI (CFG, sans formation)	---	Retour Cap emploi
5	H	36	France	Paris 19	B	Maladie Mentale	IV (Bac)	Agent administratif	Recherche d'emploi
6	H	50	France	Paris 20	B	Maladie mentale	VI (CFG, sans formation)	---	Abandon
7	F	57	France	Paris 17	B	Moteur	V bis (BECP, 3 ^{ème})	Agent de cantine	Recherche d'emploi
8	F	46	France	Paris 12	B	Maladie invalidante	IV (bac)	Absente	Abandon pour soins
9	F	49	Madagascar	Paris 19	A	Accident du travail	VI (CFG, sans formation)	Agent d'accueil	Formation agent d'accueil

POUR INFO

Niveau de Qualification

Niveau V : équivalent à celui du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP)

Niveau IV : équivalent à celui du Baccalauréat, du Brevet de Technicien (BT) ou du Brevet Professionnel (BP) ;

Niveau III : équivalent à celui du Brevet de Technicien Supérieur (BTS), du Diplôme des instituts Universitaires de Technologie (DUT) et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur.

Niveau II : équivalent à celui de la licence Professionnelle ou de fin de deuxième cycle de l'enseignement supérieur.