



**ETCHARRY**  
FORMATION | DÉVELOPPEMENT



# REGISTRE PUBLIC D'ACCESSIBILITÉ



2023.2024

ALTEA ●

# Sommaire

---

1. Pourquoi « Un registre public d'accessibilité ? »
2. Fiche sur le référent
3. Fiche de synthèse
4. Degré d'accessibilité d'EFD / Textes de lois
5. Charte d'engagement
6. Les informations relatives à la formation du personnel
7. Plaquette « Bien accueillir les personnes handicapées »
8. Courrier de positionnement de la région

# 1. Pourquoi « Un registre public d'accessibilité ? »



Le registre public d'accessibilité a pour objectif d'informer le public sur le degré d'accessibilité de l'ERP et de ses prestations. Les informations communiquées dans ce document apportent des renseignements sur le service rendu et pas simplement sur le strict respect de prescriptions réglementaires.

En mettant à disposition du public un registre d'accessibilité conforme à l'arrêté du 19 avril 2017, Etcharry fait connaître les actions mises en œuvre dans l'établissement en faveur de l'accueil de tous les publics.

Dans ce registre, vous trouverez les informations utiles pour vous permettre de bénéficier des prestations offertes par Etcharry.

## 2. Fiche sur le référent



**REFERENT.E : Barbara LARZABAL**  
Responsable de l'accessibilité  
[accessibilite@etcharry.org](mailto:accessibilite@etcharry.org)

## 3. Fiche de synthèse



# Accessibilité de l'établissement



**Bienvenue** .....

→ Le bâtiment et tous les services proposés sont accessibles à tous

oui  non

**i** → Le personnel vous informe de l'accessibilité du bâtiment et des services

oui  non

## Formation du personnel d'accueil aux différentes situations de handicap

→ Le personnel est sensibilisé.

C'est-à-dire que le personnel est informé de la nécessité d'adapter son accueil aux différentes personnes en situation de handicap.

→ Le personnel est formé.

C'est-à-dire que le personnel a suivi une formation pour un accueil des différentes personnes en situation de handicap.

→ Le personnel sera formé.

## Matériel adapté

→ Le matériel est entretenu et réparé  oui  non

→ Le personnel connaît le matériel  oui  non

**Contact :** . . . . . [accessibilite@etcharry.org](mailto:accessibilite@etcharry.org) .....

## Consultation du registre public d'accessibilité :

l'accueil  sur le site internet

N° SIRET : .... 782 291 199 000 27 .....

Adresse : ..... Domaine Landagoyen 64480 Ustaritz .....

Contributeurs : Fédération APAJH, DMA, Unapei

Relecteurs : ESAT Levallois-Perret - Fédération APAJH, ESAT Pierrelatte - Adapei 26

Septembre 2017



## Certaines prestations ne sont pas accessibles



 1..... Pas de signalétique en braille .....  
.....

 Ce service sera accessible le : .....

 Ce service ne sera pas accessible  (voir l'autorisation)

 Une aide peut être disponible à la demande ou sur réservation :  
 oui  non

 2.....  
.....

 Ce service sera accessible le : .....

 Ce service ne sera pas accessible  (voir l'autorisation)

 Une aide peut être disponible à la demande ou sur réservation :  
 oui  non

 3.....  
.....

 Ce service sera accessible le : .....

 Ce service ne sera pas accessible  (voir l'autorisation)

 Une aide peut être disponible à la demande ou sur réservation :  
 oui  non

## 4. Degré d'accessibilité d'EFD



### Les textes de références

Décret du 28 mars 2017 relatif au registre public d'accessibilité et modifiant diverses dispositions relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/3/28/LHAX1702913D/jo/texte>

Arrêté du 19 avril 2017 fixant le contenu et les modalités de diffusion et de mise à jour du registre public d'accessibilité

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/4/19/LHAL1614039A/jo/texte/fr>

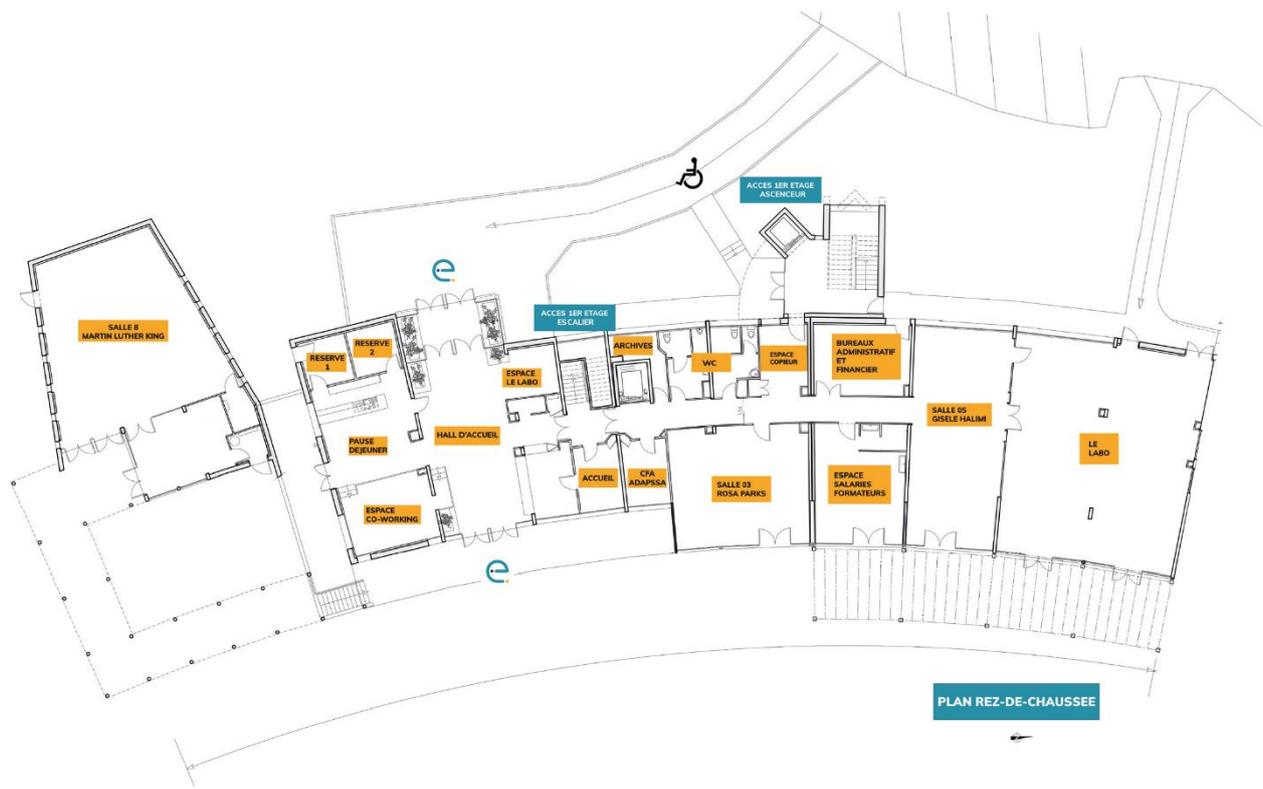
Loi Cadre PRAFQPH 2014 pour l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées, Nouvelle Aquitaine 2018-2022

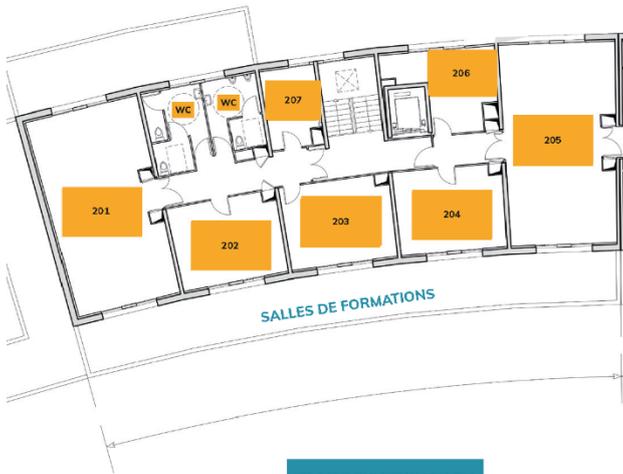
<https://crfh-handicap.fr/wp-content/uploads/2019/06/PRAFQPH-Nouvelle-Aquitaine-2018-2022-12.pdf>

Loi n°2018-771 du 5 Septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes>

# Plans site Landagoyen - Ustaritz





# 5. Charte d'engagement

PROGRAMME REGIONAL D'ACCES A LA FORMATION ET A LA QUALIFICATION DES PERSONNES HANDICAPEES  
- Nouvelle-Aquitaine -



## CHARTRE REGIONALE D'ENGAGEMENT DANS UNE DEMARCHE DE PROGRES POUR L'ACCESSIBILITE DES FORMATIONS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

*L'engagement du centre de formation vise à soutenir le développement de l'accessibilité de son offre de formation aux personnes handicapées. Il s'inscrit dans le cadre du Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées (P.R.A.F.Q.P.H.)*

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

### Pourquoi un engagement du centre de formation ?

- Pour permettre au centre de formation de répondre à l'obligation légale en matière d'accessibilité de l'offre de formation<sup>1</sup>,
- Pour s'inscrire dans la continuité de la mise en œuvre de la politique régionale formalisée dans le cadre du Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes Handicapées,
- Pour accompagner l'implication du centre de formation dans cette politique, valoriser son engagement et venir en appui de sa démarche de développement de l'accessibilité des formations dispensées,
- Pour participer à la lisibilité des pratiques, tant pour le public visé, que pour les partenaires qui accompagnent les publics en situation de handicap.

Cette démarche vise à **accompagner l'évolution des pratiques** des centres de formation sur les axes suivants :

1. Un centre de formation mobilisé et porteur d'une politique d'accessibilité sous l'impulsion de la direction,
2. Des moyens mis en œuvre dès le premier accueil pour l'identification des publics en situation de handicap et la recherche de solutions pour favoriser l'accès au centre et aux formations,
3. Une vigilance soutenue sur les possibilités pour toute personne d'accéder à ses locaux,
4. Une attention continue à l'accessibilité pédagogique et ainsi à l'accès au savoir pour tous,
5. Une veille sur l'accessibilité des formations pendant les périodes d'immersion en situation de travail,
6. Une contribution du centre de formation à la continuité du parcours d'insertion.

Ces axes se déclinent à travers une **grille d'indicateurs**<sup>2</sup> de pratiques qui permettent de caractériser l'accessibilité du centre de formation et des formations dispensées. Cette grille est composée :

- D'indicateurs constitutifs d'un **socle minimal d'accessibilité** attendu de tout signataire de la charte (Cf. annexe 1)
- D'indicateurs **d'amélioration continue** (Cf. annexe 2), mis à disposition pour guider l'évolution des pratiques dans une démarche volontaire du centre de formation

<sup>1</sup> Cf. Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées / Articles D5211-1 et suivants du code du travail

<sup>2</sup> Elaborée en concertation avec des représentants des professionnels régionaux de la formation.



CHARTRE D'ENGAGEMENT DANS UNE DEMARCHE DE PROGRES POUR L'ACCESSIBILITE DES FORMATIONS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



### Les ENGAGEMENTS

#### du centre de formation dans le cadre de la charte

- ✓ Désigner un référent handicap dès la signature de l'engagement ; en assurer, si nécessaire, le remplacement et en informer sans délai le Centre Ressource Formation Handicap [CRFH]
- ✓ Réaliser un auto-positionnement initial, pour chaque site de formation, en référence aux indicateurs régionaux d'accessibilité et déclarer son engagement dans la démarche, sur le site internet du Centre Ressource Formation Handicap
- ✓ Atteindre le socle minimal d'accessibilité dans un délai d'un an à compter de son engagement et le maintenir [Cf. Annexe 1]
- ✓ Définir un plan d'actions sur la base de son auto-positionnement
- ✓ Actualiser tous les deux ans son auto-positionnement et son plan d'actions, à partir de l'atteinte du socle minimal
- ✓ Assurer l'identification des personnes handicapées accueillies, dans les systèmes d'information du financeur de la formation
- ✓ S'inscrire dans un dialogue permanent avec le Centre Ressource Formation Handicap

### Les RESSOURCES

#### mises à disposition dans le cadre de l'engagement du centre de formation

- ✓ Un outil d'auto-positionnement sur l'accessibilité des centres de formation, en ligne sur le site internet du CRFH
- ✓ L'appui opérationnel du Centre Ressource Formation Handicap, au plus proche des territoires et des situations individuelles
- ✓ Une méthode s'appuyant sur une dynamique de réseau et des outils d'aide à la compensation du handicap en formation : Aceea, EPATECH, ...
- ✓ Une offre régionale de professionnalisation sur le handicap
- ✓ Des indicateurs de progrès pour guider le centre de formation dans le développement de pratiques porteuses d'accessibilité [Cf. Annexe 2]
- ✓ Une valorisation des signataires de la charte dans la communication institutionnelle
- ✓ Une mise à disposition de supports de communication pour les centres de formation engagés

Fait à ...*USTARITZ*... le ...*23/07/2020*...

DENOMINATION DU CENTRE DE FORMATION : *ETCHARRY FORMATION DEVELOPPEMENT*

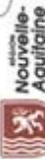
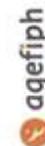
Nom du directeur : *NICOT JEAN-PIERRE*

Adresse postale : *DOMAINE LANDAGOYEN - 64480 USTARITZ*

Adresse mail : *jp.nicot@etcharry.org*

Téléphone : *05 59 70 37 60*

Signature et tampon de la structure :



CHARTRE REGIONALE D'ENGAGEMENT DANS UNE DEMARCHE DE PROGRES POUR L'ACCESSIBILITE DES FORMATIONS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



**ANNEXE 1**  
**Liste des indicateurs constitutifs d'un socle minimal d'accessibilité**  
*Auto-positionnement obligatoire sur ces indicateurs*

- La direction du centre de formation, signataire de la charte régionale de progrès pour l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées, en assure la diffusion au sein de ses équipes - **Indicateur 1**
- Un référent handicap est nommé, sensibilisé et professionnalisé sur le handicap - **Indicateur 2**
- La mission du référent handicap est définie et soutenue par la direction - **Indicateur 3**
- Le référent handicap est identifié par l'ensemble des personnels du centre de formation - **Indicateur 4**
- Le centre de formation affiche son engagement, précisant les coordonnées du référent handicap, à travers ses outils de communication et dans ses locaux - **Indicateur 8**
- Le statut de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) et/ou la question de l'état de santé sur la formation font partie des informations recueillies dès la phase d'accueil. Elles sont transmises au référent handicap - **Indicateur 9**
- Le centre de formation met à disposition un registre d'accessibilité conformément à la réglementation et dispose d'une attestation d'accessibilité pour l'ensemble de ses locaux. A défaut, des travaux et/ou des solutions d'effets équivalents sont prévus - **Indicateur 12**
- Les équipes pédagogiques ont connaissance de l'obligation faite aux centres de formation, de proposer des adaptations (durée / rythme / méthodes / supports pédagogiques) pour répondre aux besoins particuliers de personnes en situation de handicap. (Cf. Art. D5211-2 et suivants du Code du Travail) - **Indicateur 14**
- Préalablement à la mise en place d'adaptations en lien avec une situation de handicap, les équipes pédagogiques se réfèrent aux contenus et obligations d'individualisation de la formation de droit commun prévues par le cahier des charges, qui lie le centre de formation au commanditaire - **Indicateur 15**
- Le référent handicap sait mobiliser des compétences externes (réfèrent de parcours / P.A.S. AGEFIPH-FIPHP / ...) et ressources ad oc (Accea / Epatech / ...), pour permettre la mise en place de réponses pédagogiques adaptées - **Indicateur 16**
- Les objectifs individualisés définis en amont de la période d'immersion en situation de travail, tiennent compte des répercussions du handicap, mais aussi du champ des possibles en termes d'aménagements ; y compris en apprentissage, lorsque la situation le permet - **Indicateur 22**
- En accord avec la personne et en sa présence, le centre de formation organise, si nécessaire avec l'appui d'un prestataire spécialisé un temps de partage des contraintes et situations de handicap, ainsi que des objectifs spécifiques de la période en emploi, avec le tuteur ou maître d'apprentissage et l'employeur - **Indicateur 23**



CHARTRE REGIONALE D'ENGAGEMENT DANS UNE DEMARCHE DE PROGRES POUR L'ACCESSIBILITE DES FORMATIONS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



## ANNEXE 2

### Liste des indicateurs de progrès pour le développement de l'accessibilité

#### Ces indicateurs sont optionnels, ils vous sont proposés pour aller plus loin dans votre démarche d'accessibilité

- Les personnels, toutes catégories confondues, sont : **Indicateur 5**
  - Sensibilisés et mobilisés sur l'accueil des personnes en situation de handicap,
  - Informés régulièrement sur le principe légal d'égalité d'accès à l'emploi et à la formation des publics en situation de handicap, la notion de compensation du handicap, les partenaires mobilisables ainsi que sur les engagements du centre de formation.
- Le centre organise un suivi quantitatif de l'accueil et de l'entrée en formation du public en situation de handicap – **Indicateur 6**
- Le centre organise un état des lieux annuel des pratiques et moyens permettant l'accueil du public en situation de handicap – **Indicateur 7**
- Les pratiques d'accessibilité du centre de formation sont lisibles, et les personnes accueillies sont informées de la possibilité d'aménagement des modalités de sélection, de formation et de validation – **Indicateur 10**
- Un échange individuel est proposé sur les potentielles situations de handicap dès la phase d'accueil (premier accueil et positionnement) – **Indicateur 11**
- Le centre de formation réalise une veille active sur le maintien du niveau d'accessibilité de ses locaux – **Indicateur 13**
- Les équipes pédagogiques mobilisent l'intervention du référent handicap pour mettre en place les adaptations utiles, à toutes les étapes de la formation (sélection / formation en centre / entreprise / validation), ainsi que les demandes de dérogations – **Indicateur 17**
- Les formateurs sont en capacité de diversifier les méthodes et modalités pédagogiques en réponse à une situation de handicap – **Indicateur 18**
- Le centre de formation organise, chaque fois que cela est possible, la formalisation des supports pédagogiques en format numérique modifiable (ex : format Word, police Arial...) en vue de rendre possibles certaines adaptations (interprétariat en langue des signes, braille, audio-transcription...) – **Indicateur 19**
- Le centre de formation a identifié en son sein une liste de matériels disponibles permettant de réduire les situations de handicap (matériel, mobilier, outils...) Cette liste est à disposition des équipes pédagogiques et les matériels peuvent être aisément mis à disposition des stagiaires ou apprentis – **Indicateur 20**
- Les équipes ont connaissance des règles d'aménagement des épreuves de validation (différentes selon les certificateurs) et savent les solliciter – **Indicateur 21**
- Le centre de formation propose, si nécessaire, une sensibilisation de l'entreprise (tuteur, collectif de travail, ...) sur la situation de handicap de la personne. Cette sensibilisation se déroule si possible en amont de l'immersion – **Indicateur 24**
- Si nécessaire, un suivi renforcé de l'immersion, tenant compte des contraintes liées au handicap, est organisé par le centre de formation en lien avec le tuteur/maître d'apprentissage – **Indicateur 25**
- Le centre de formation recueille les éléments permettant la traçabilité des informations pour la personne et son référent de parcours, en particulier sur les répercussions du handicap en emploi, les mesures de compensation identifiées et les conditions de travail nécessaires au regard du handicap – **Indicateur 26**
- Le « fichier entreprises » du centre de formation comprend une rubrique relative à l'emploi des personnes handicapées et à l'accessibilité de l'entreprise – **Indicateur 27**
- Chaque fois que la personne a bénéficié d'aménagements, le centre de formation réalise un bilan écrit sur les mesures de compensation identifiées et les conditions de travail nécessaires, au regard du handicap. Ce bilan, partagé avec la personne et son référent de parcours, permet la traçabilité des informations recueillies et facilite la prise de relais – **Indicateur 28**



CHARTRE REGIONALE D'ENGAGEMENT DANS UNE DEMARCHE DE PROGRES POUR L'ACCESSIBILITE DES FORMATIONS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



## 6. Les informations relatives à la formation du personnel

- Document de sensibilisation aux handicaps transmis à tout nouvel intervenant en amont
- Formation des assistantes « Mieux comprendre la santé mentale, pour mieux aider »-Mai 2024

## 7. Plaquette « Bien accueillir les personnes handicapées »

### Bien accueillir les personnes handicapées

#### I. Accueillir les personnes handicapées

Voici quelques conseils généraux et communs à tous les types de handicap :

- Montrez-vous disponible, à l'écoute et faites preuve de patience.
- Ne dévisagez pas la personne, soyez naturel.
- Considérez la personne handicapée comme un client, un usager ou un patient ordinaire : adressez-vous à elle directement et non à son accompagnateur s'il y en a un, ne l'infantilisez pas et vouvoyez-la.
- Proposez, mais n'imposez jamais votre aide.

Attention : vous devez accepter dans votre établissement les chiens guides d'aveugles et les chiens d'assistance. Ne les dérangez pas en les caressant ou les distrayant : ils travaillent.

#### II. Accueillir des personnes avec une déficience motrice

##### 1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes



- + Les déplacements ;
- + Les obstacles dans les déplacements : marches et escaliers, les pentes ;
- + La largeur des couloirs et des portes ;
- + La station debout et les attentes prolongées ;
- + Prendre ou saisir des objets et parfois la parole.



##### 2) Comment les pallier ?

- Assurez-vous que les espaces de circulation sont suffisamment larges et dégagés.
- Mettez, si possible, à disposition des bancs et sièges de repos.
- Informez la personne du niveau d'accessibilité de l'environnement afin qu'elle puisse juger si elle a besoin d'aide ou pas.

#### III. Accueillir des personnes avec une déficience sensorielle

##### A/ Accueillir des personnes avec une déficience auditive

###### 1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes



- + La communication orale ;
- + L'accès aux informations sonores ;
- + Le manque d'informations écrites.

###### 2) Comment les pallier ?

- Vérifiez que la personne vous regarde pour commencer à parler.
- Parlez face à la personne, distinctement, en adoptant un débit normal, sans exagérer l'articulation et sans crier.
- Privilégiez les phrases courtes et un vocabulaire simple.
- Utilisez le langage corporel pour accompagner votre discours : pointer du doigt, expressions du visage...
- Proposez de quoi écrire.
- Veillez à afficher, de manière visible, lisible et bien contrastée, les prestations proposées, et leurs prix.

##### B/ Accueillir des personnes avec une déficience visuelle

###### 1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes



- + Le repérage des lieux et des entrées ;
- + Les déplacements et l'identification des obstacles ;
- + L'usage de l'écriture et de la lecture.

## 2) Comment les pallier ?

- ➔ Présentez-vous oralement en donnant votre fonction. Si l'environnement est bruyant, parlez bien en face de la personne.
- ➔ Informez la personne des actions que vous réalisez pour la servir. Précisez si vous vous éloignez et si vous revenez.
- ➔ S'il faut se déplacer, proposez votre bras et marchez un peu devant pour guider, en adaptant votre rythme.
- ➔ Informez la personne handicapée sur l'environnement, en décrivant précisément et méthodiquement l'organisation spatiale du lieu, ou encore de la table, d'une assiette...
- ➔ Si la personne est amenée à s'asseoir, guidez sa main sur le dossier et laissez-la s'asseoir.
- ➔ Si de la documentation est remise (menu, catalogue...), proposez d'en faire la lecture ou le résumé.
- ➔ Veillez à concevoir une documentation adaptée en gros caractères (lettres bâton, taille de police minimum 4,5 mm) ou imagée, et bien contrastée.
- ➔ Certaines personnes peuvent signer des documents. Dans ce cas, il suffit de placer la pointe du stylo à l'endroit où elles vont apposer leur signature.
- ➔ N'hésitez pas à proposer votre aide si la personne semble perdue.

## IV. Accueillir des personnes avec une déficience mentale



### A/ Accueillir des personnes avec une déficience intellectuelle ou cognitive

#### 1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes

- + La communication (difficultés à s'exprimer et à comprendre) ;
- + Le déchiffrement et la mémorisation des informations orales et sonores ;
- + La maîtrise de la lecture, de l'écriture et du calcul ;
- + Le repérage dans le temps et l'espace ;
- + L'utilisation des appareils et automates.

## 2) Comment les pallier ?

- ➔ Parlez normalement avec des phrases simples en utilisant des mots faciles à comprendre. N'infantilisez pas la personne et vouvoyez-la.
- ➔ Laissez la personne réaliser seule certaines tâches, même si cela prend du temps.
- ➔ Faites appel à l'image, à la reformulation, à la gestuelle en cas d'incompréhension.
- ➔ Utilisez des écrits en « facile à lire et à comprendre » (FALC).
- ➔ Proposez d'accompagner la personne dans son achat et de l'aider pour le règlement.

## B/ Accueillir des personnes avec une déficience psychique

### 1) Principales difficultés rencontrées par ces personnes

- + Un stress important ;
- + Des réactions inadaptées au contexte ou des comportements incontrôlés ;
- + La communication.

### 2) Comment les pallier ?

- ➔ Dialoguez dans le calme, sans appuyer le regard.
- ➔ Soyez précis dans vos propos, au besoin, répétez calmement.
- ➔ En cas de tension, ne la contredisez pas, ne faites pas de reproche et rassurez-la.

Pour en savoir plus sur la manière d'accueillir une personne handicapée : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Bien-accueillir-les-personnes.html>

Conçu par la DMA en partenariat avec :  
APAJH, CDCF, CFPsAA, CGAD, CGPME, FCD, SYNHORCAT, UMIH, UNAPEI.

Conception- Réalisation : MTES-MCT/56/SFSSU/ATLZ/Benoit Cuddeou

# 8. Courrier de positionnement de la région



Monsieur NICOT Jean-Philippe  
ETCHARRY Formation Développement  
Domaine Landagoyen  
64480 USTARITZ

Bordeaux le 22 Septembre 2021

Objet : Engagement dans une démarche de progrès  
pour l'accessibilité des formations

Monsieur,

En signant la charte régionale proposée par la Région Nouvelle-Aquitaine et l'Agefiph dans le cadre du Programme Régional d'Accès à la Formation et à la Qualification des Personnes en situation de Handicap 2018-2022, vous avez souhaité engager votre structure dans une démarche de progrès pour développer l'accessibilité de vos formations.

Déjà entrés dans cette dynamique, vous avez désigné un référent handicap au sein de votre équipe et réalisé votre premier auto-positionnement sur la base d'indicateurs définis pour guider l'évolution de vos pratiques d'accueil des publics en situation de handicap. Nous vous en remercions vivement.

Nous avons le plaisir de vous informer qu'à compter de ce jour votre centre de formation est considéré comme engagé dans cette démarche de progrès. A ce titre, il bénéficiera d'une communication sur cet engagement auprès de nos partenaires et des publics.

Afin de vous soutenir dans cette démarche de progrès, divers moyens sont mis à votre disposition, parmi lesquels : l'accompagnement en proximité des chargés d'appui du Centre Ressource Formation Handicap [CRFH], la prestation Accea, un soutien financier à l'aménagement des formations, une plateforme de prêt d'aides techniques EPATECH, un programme de professionnalisation, des supports de communication et divers autres outils proposés par le CRFH.

Souhaitant que la mise en œuvre de cette démarche permette de soutenir durablement une évolution de vos pratiques toujours plus inclusives, au bénéfice de la qualification des personnes en situation de handicap.

Veuillez croire, Monsieur, en l'expression de nos plus respectueuses salutations.

Sébastien SAUDINOS  
Délégué régional adjoint  
Pôle Formation Emploi  
Région Nouvelle-Aquitaine

Antoine MALEZIEUX  
Délégué régional AGEFIPH  
Nouvelle-Aquitaine

Mise à jour : Septembre 2023