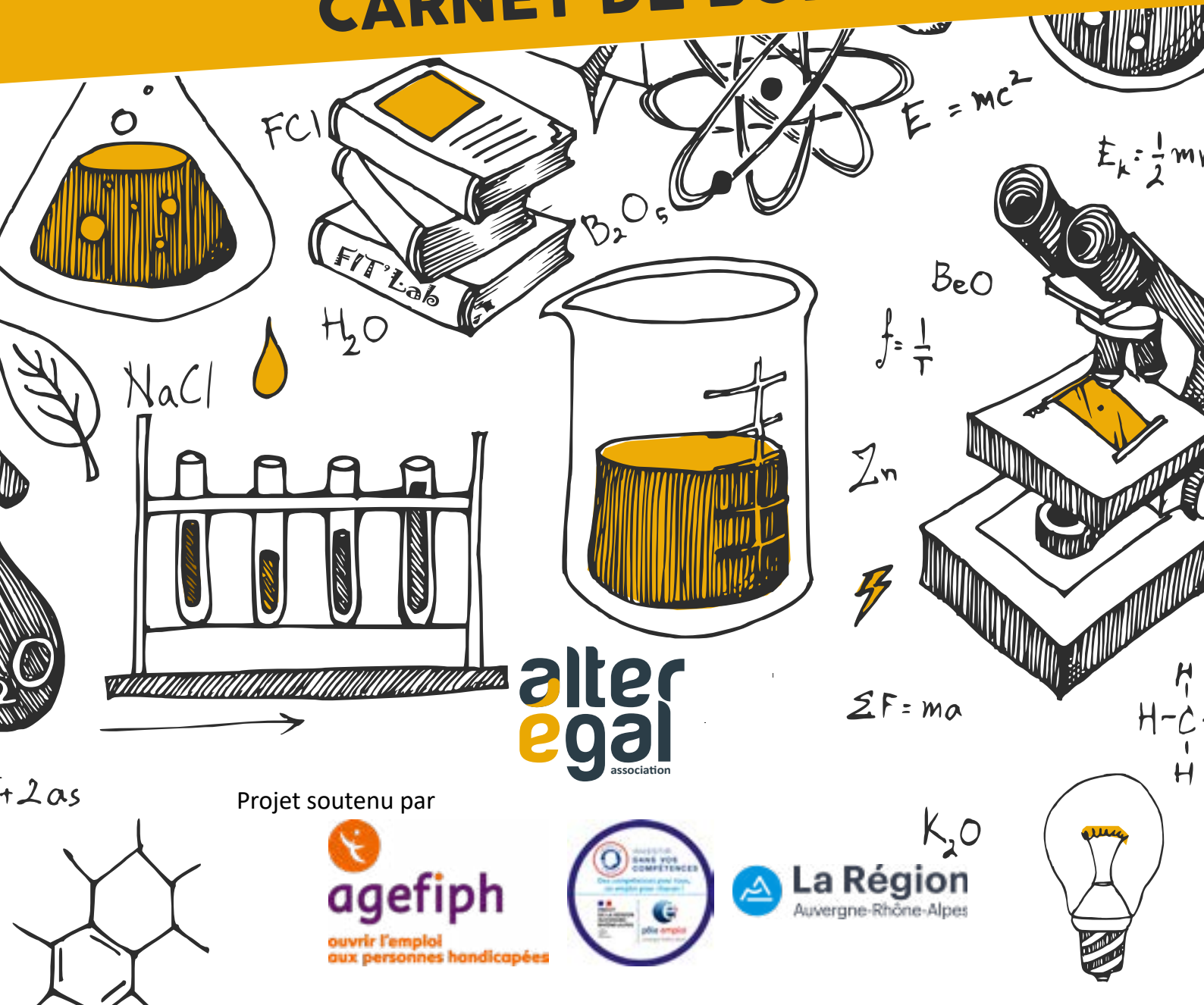


# FIT'Lab

Former Inclure Transformer

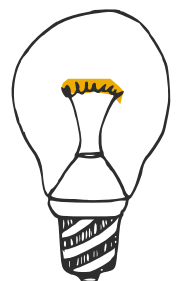
Construire des parcours professionnels plus inclusifs  
avec et pour les personnes en situation de handicap

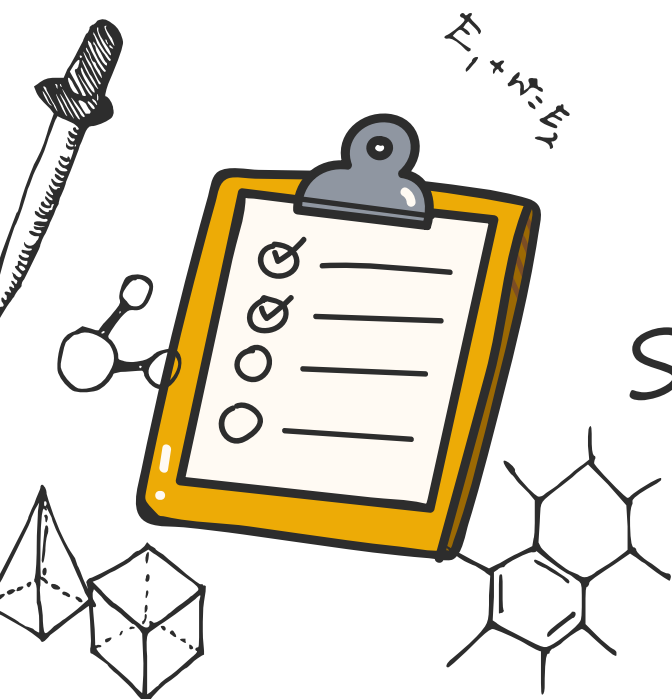
## CARNET DE BORD



**alter  
egal**  
association

Projet soutenu par





# SOMMAIRE

*Les origines de FIT'Lab.....3*

*La méthodologie de FIT'Lab.....5*

*Le cycle 1 de l'expérimentation.....8*

*Le cycle 2 de l'expérimentation.....16*

*Les conclusions de FIT'Lab.....19*

*Nos partenaires.....22*



## Les origines de FIT'Lab

En 2021, l'Agefiph lance un appel à projet : réinventer le levier « Compétences » pour construire des parcours professionnels plus inclusifs et sécurisés, développant l'emploi des personnes en situation de handicap. L'Agefiph réaffirme ainsi son investissement pour compléter et accélérer

encore l'engagement collectif visant une société de compétences plus inclusive.

Elle propose d'explorer cette thématique sous divers angles : mobilisation des personnes éloignées de l'emploi, pédagogies inclusives, nouvelles technologies, levée des obstacles au parcours de formation...



Dès le départ, nous avons mobilisé une cohorte de partenaires : associations spécialisées dans le handicap, entreprises, organismes de formation et services publics de l'emploi pour co-construire le projet ensemble. Nous avons ainsi choisi ensemble le nom de **FIT'Lab : Former, Includre et Transformer en Laboratoire.**

**Sur 130 projets déposés, seuls 12 lauréats ont été retenus, dont FIT'Lab !**

Ce projet est également soutenu par la Région Auvergne-Rhône-Alpes et dans le cadre du PIC axe 3 de Pôle Emploi.

### Nos constats

- Les personnes en situation de handicap (Personnes en situation de handicap) sont **deux fois plus touchées par le chômage** et ont moins recours à la formation alors que c'est un tremplin vers l'emploi.
- La crise sanitaire nous a propulsé dans **le numérique**, créant des fractures entre les utilisateurs. Un accompagnement humain est nécessaire dans l'avancée technologique pour ne pas créer plus d'exclusion.
- **L'expérience utilisateur** n'est pas assez prise en compte, les formations sont conçues par des personnes sans handicap. Il est primordial que les Personnes en situation de handicap y participent pour passer à une conception plus universelle.



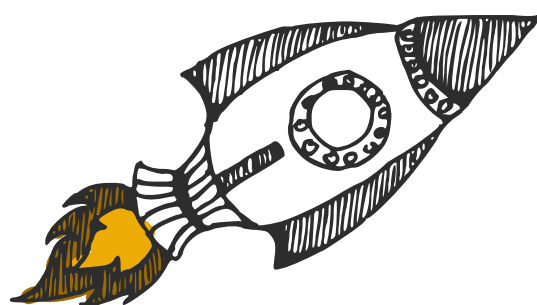
## Nos objectifs

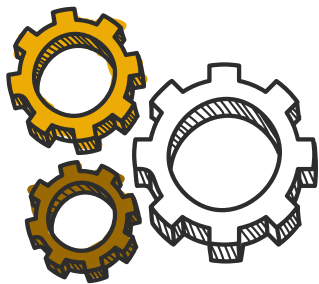
Créer une méthode d'évaluation et de transformation de la formation pour la rendre plus accessible, en :

- Partant d'une formation ciblée sur un territoire pilote
- Associant toutes les parties prenantes de la conception à l'évaluation
- Procédant par une succession d'étapes de tests pour cerner les problématiques et trouver des solutions
- Consignant les enseignements dans un carnet de bord à essayer largement
- Délivrant la formation transformée à des personnes demandeuses d'emploi en situation de handicap

## Les publics concernés par le projet

- ▶ **Les personnes en situation de handicap**, afin d'améliorer leur expérience de la formation et créer davantage de proximité avec le monde du travail.
- ▶ **Les entreprises**, notamment les TP/PME, afin de les intégrer comme parties prenantes et leur permettre de trouver des candidats.
- ▶ **Les organismes de formation**, afin de les accompagner à repenser leurs formations en mobilisant et testant d'autres méthodes pédagogiques.



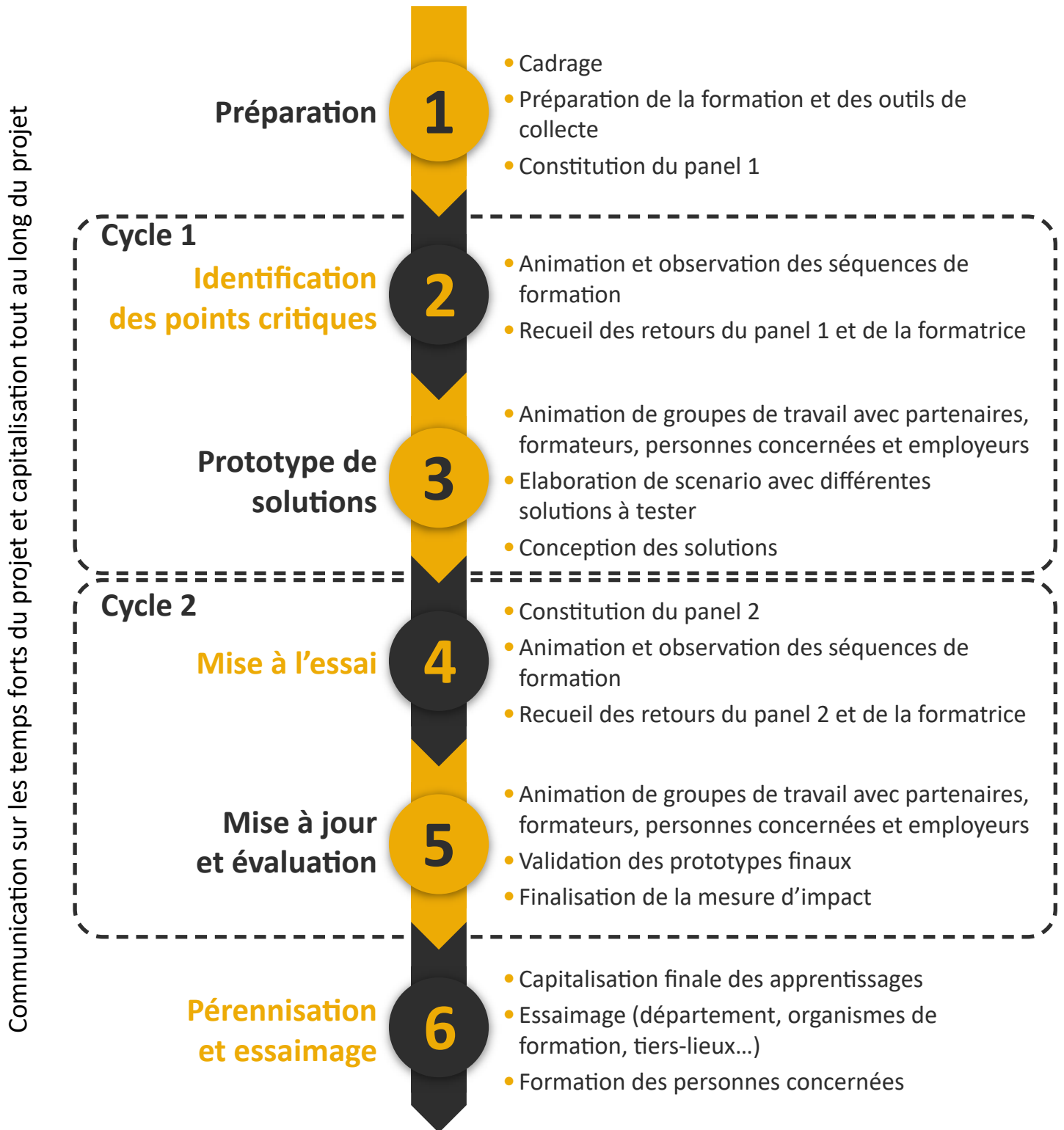


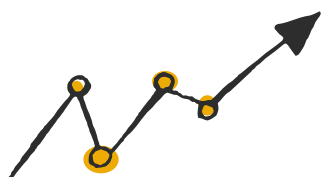
## *La méthodologie de FIT'Lab*

### **Nos inspirations**

- ▶ **Une formation de préparation à l'emploi** avec des modules sur les compétences socles, la prise de parole en public et de l'entraînement à l'entretien de recrutement.
- ▶ **Les personnes concernées** : associées au projet comme parties prenantes et constituées en panel de testeurs et testeuses de la formation.
- ▶ **Les associations spécialisées** : elles auront un rôle d'expertes de la thématique du handicap et aideront à orienter les panels et coconstruire des solutions tout au long du projet.
- ▶ **Les entreprises** : associées à la démarche lors de groupes de travail pour rendre la formation plus réaliste et pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- ▶ **Les nouvelles technologies** : réalité virtuelle, elearning, classe virtuelle... autant de solutions pédagogiques que nous pourrons envisager avec nos partenaires techniques.
- ▶ **La méthode de conception universelle et l'humanité numérique** : des concepts et philosophies d'actions qui guideront nos pas.
- ▶ **Le design de service** : une méthodologie de projet qui nous permettra de réaliser l'expérimentation de manière agile et itérative.

**Un projet structuré en 6 phases :**





## La formation choisie pour l'expérimentation

Nous avons choisi une formation aux Techniques de Recherche d'Emploi, animée par l'IFRA. Le contenu initial de la formation :

- ▶ Soft Skills : leur importance dans l'acte de candidature
- ▶ Emploi-Store : les services Web et mobiles de l'emploi
- ▶ CV : réalisation et adaptation aux attentes du recruteur
- ▶ Lettre de motivation : acquisition de la méthodologie
- ▶ Entretien d'embauche : préparation à cette ultime étape du recrutement
- ▶ Casques virtuels : immersion dans un métier

## Le cadrage du projet : 3 points de vigilance

### Le choix de la formation

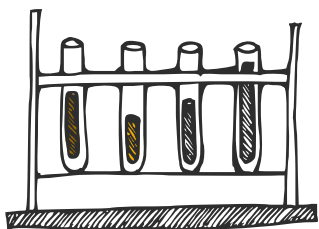
- Adaptée aux objectifs de FIT'Lab et utile dans une perspective d'essaimage. En effet, une formation longue n'aurait pas été retenue pour plus d'agilité et de réactivité dans l'approche « test and learn » souhaitée.

### Le choix du statut et de la rémunération

- À date, contribuer à FIT'Lab n'est ni considéré comme une formation, ni un emploi. C'est cependant une mission, une implication à valoriser en termes de temps et de montée en compétences et qui dépend du statut de la personne impliquée (pas toujours demandeuses d'emploi par exemple).

### La mobilisation d'un panel de 10 personnes

- (chiffre espéré. Résultat : 5 personnes) – projet nouveau, avec une méthodologie innovante, qui interroge les partenaires et rend plus frileux l'investissement au démarrage.



## *Le cycle 1 de l'expérimentation*

### Animation et observation des séquences de formation

#### Format de la formation testée

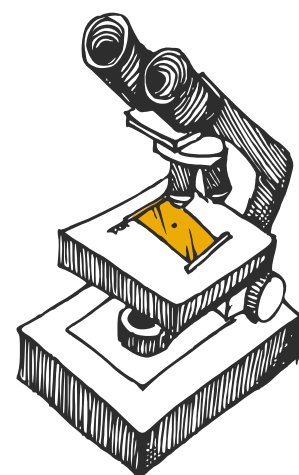
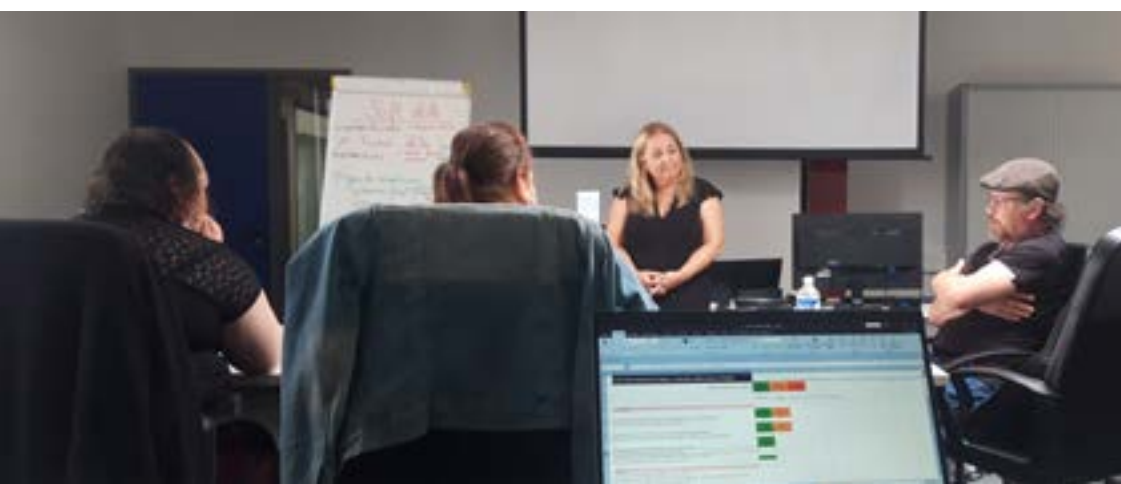
- ▶ Mardi 7 juin journée en présentiel
- ▶ Jeudi 16 juin journée en présentiel
- ▶ Jeudi 9 juin matin en distanciel
- ▶ Mardi 28 juin matin en présentiel

#### Lieu de la formation

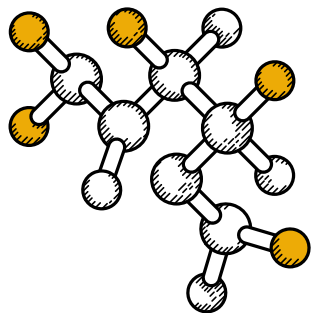
- ▶ En présentiel : coworking BURO Club, 105 rue des Mourettes à Valence
- ▶ En distanciel : via l'outil MOODLE

#### Les modalités de recueil des retours testeurs

- ▶ Une grille de recueil :
  - complétée par les observateurs au fil des journées
  - précisée lors des entretiens individuels
- ▶ Des entretiens individuels à chaud
- ▶ Des entretiens individuels à froid – 3 jours après le module de formation







## Les retours du panel 1 et de la formatrice

### Les constats encourageants

- ▶ **Les biais du test** : Les participants expriment ne pas s'être sentis observés et avoir agi naturellement, spontanément malgré la présence de 2 observateurs (membres de l'équipe projet) et parfois d'un cameraman. La formatrice dit avoir eu besoin de temps pour s'habituer et notamment ne pas solliciter les observateurs pour intervenir en soutien (lors que l'utilisation des ordinateurs par exemple).
- ▶ **L'implication des participants lors du recueil d'expérience** : les participants ont montré une réelle motivation à répondre aux entretiens individuels, d'une durée de 40 minutes en moyenne. Ils ont également tous été présents lors d'un temps de recueil collectif, afin de challenger les pistes d'amélioration identifiées grâce à leurs retours individuels.
- ▶ **Au-delà du test, une vraie incidence sur la vie des personnes testeuses** : Nous étions dès le départ très orientées « test » : vouloir séquencer la formation, tester les côtés pragmatiques, viser l'efficacité et le recueil de données quantifiables, traitables... Nous n'avions pas imaginé que cette formation ait une réelle incidence sur le développement personnel et professionnel de la personne. Ce test de formation leur a permis de réellement suivre une formation de préparation à l'emploi, de créer un collectif et de travailler en profondeur leur projet professionnel.

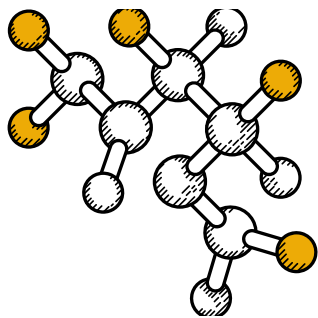
### Ce qui est à garder

#### Sur la méthodologie

- Le support de communication à destination des panélistes
- L'articulation des temps d'observation et des temps de feedbacks individuels – besoin de confronter l'observation dans un temps individuel pour confirmer le constat
- La densité de la grille de recueil – idéal pour comprendre ce qui fonctionne / ne fonctionne pas dans une V1

#### Sur la formation

- L'adaptation aux besoins exprimés par le participant
- L'adaptation du déroulé pédagogique au rythme du groupe
- L'entraide dans le groupe
- La compréhension de la notion de softskills / hardskills et leur retranscription dans les #outils (CV, entretien...)



### Les difficultés rencontrées

- ▶ **Accessibilité des locaux** : des locaux éloignés des axes de transport (bus et gare notamment) et des WC non accessibles en raison de travaux.
- ▶ **Impact de la santé sur les apprentissages des participants** : rendez-vous de santé récurrents, événements imprévus sources de stress, fatigabilité sur des formats d'une journée.... La situation de santé des participants a donc

des répercussions directes sur la formation, au risque de créer un fort absentéisme, voire un désengagement et donc des ruptures de parcours dans l'expérience-même de la formation.

- ▶ **Identification de ce qui relève exclusivement du handicap de la personne**, versus le fait qu'elle soit éloignée de l'emploi (thématiques fortement entrelacées) – les résultats du panel 1 montrent bien des éléments communs à travailler (connaissance de soi, communication non violente, croyances limitantes...) dans l'accompagnement d'une personne éloignée de l'emploi qui n'aurait pas de handicap reconnu, et une personne reconnue TH.
- ▶ **Accessibilité au numérique** – notamment d'accessibilité matérielle et de connexion pour 3 personnes sur 5, et de compétences en informatique pour 2 personnes sur 5.

### Ce qui est à améliorer

#### Sur la méthodologie

- Développer la participation des personnes concernées dans les étapes hors formation – en impliquant deux personnes concernées dans l'équipe projet
- Développer la participation des entreprises – en impliquant un employeur dans l'équipe projet
- Renforcer la communication autour du rôle de « testeur » de la formation – en améliorant nos outils de communication
- Rationnaliser la grille d'observation et les temps de feedbacks des participants – en coconstruisant la V2 avec le TechLab de l'APF
- Analyser plus spécifiquement l'expérience de Réalité Virtuelle – en construisant une grille d'observation propre à l'expérience et ajouter le test d'un module co-produit avec Uptale

#### Sur la formation

- Agir sur les compétences transverses au projet professionnel : connaissance de ses leviers de motivation et mécanismes de défense, travail sur les émotions pour mieux communiquer ses besoins, l'affirmation de soi en entretien...
- Mieux accompagner à l'usage du numérique (matériel, lieu et outils digitaux), au service du projet professionnel et de l'expérience apprenant
- Créer du lien avec les personnes ressources de l'apprenant (ref de parcours, H+...)
- Développer la pair-aidance notamment pour lever des croyances limitant le pouvoir d'agir de l'individu

## Le 1er groupe de travail : des constats aux premières pistes d'actions

### La méthodologie pour mener le groupe de travail : une réflexion collective en 3 étapes

► **Etape 1 : Se mettre dans les chaussures de...**

A travers 6 personae - soit 6 situations observées lors du panel 1 et catégorisées selon 2 univers : la formation et le monde du travail - les participants au groupe de travail se mettent à la place du panéliste et de la formatrice : qu'est-ce qu'ils ont pu penser dans cette situation ? ressentir ?

► **Etape 2 : Découvrir les cailloux dans la chaussure...**

A partir de cette exploration, ils identifient des problématiques : où est la difficulté ? Qu'est-ce qui pose question ?

► **Etape 3 : Identifier comment enlever les cailloux...**

A partir de ces problématiques, les participants au groupe de travail donnent toutes leurs idées de solutions pour y répondre.



« C'était une très belle journée, on s'interroge à partir des situations, on inverse l'ordre habituel, et arriver à penser un dispositif à partir du bas, à partir de ce que vivent les gens, c'est super ! »

**Jérôme Bar**



« J'ai apprécié le brainstorming, cette capacité de sortir du quotidien, de penser différemment ce que nous proposons dans nos dispositifs de formation. On se rend compte que finalement on n'ouvre pas encore assez, au travers des témoignages et des points de vue, je vois que je peux encore me questionner davantage. Je vois les situations avec un autre regard, avec plus de hauteur »

**Sandrine Ancian**



## Les problématiques identifiées

### Le cadre de la formation

Comment s'assurer que les apprenants ont bien été informés du cadre de la formation ?

Comment adapter ce cadre pour accueillir tout de même les besoins de chacun et chacune ?

Comment gérer le groupe ?

Comment outiller le formateur qui pourra gérer l'accueil des besoins singuliers tout en gérant le groupe ?

Comment faire en sorte que la personne ne soit pas trop en décalage, comment on l'informe ? Comment faire en sorte qu'elle n'arrive pas dans un stress négatif ?

Certaines choses sont inévitables, il va y avoir des imprévus, donc comment le formateur le gère et peut aussi en faire un élément pédagogique ?

### L'entraide entre participants

- Comment le formateur favorise la dynamique de groupe ? La coopération ? La mise en confiance entre les participants ?
- Comment utiliser les compétences de chacun des participants et les valoriser ?
- Sortir de « je ne peux pas faire » et aller vers « je sais faire ».

### L'accessibilité numérique

- Comment sécuriser en amont le cadre du distanciel ? Les compétences et pré-requis des apprenants ?
- Comment adapter le cadre de la formation : aide humaine, aide technique ?
- Comment accompagner la personne sur le long terme pour pérenniser ses apprentissages ?
- Comment être sûr que c'est acquis ?

## **La dévalorisation de soi**

- Comment on parle de son handicap ou pas ? A la fois dans son CV mais aussi en formation ou dans le travail ?
- Comment le formateur accompagne ce travail d'affirmation ?
- Quels sont les outils nécessaires du formateur pour accompagner la personne dans son projet ?
- Responsabilité dans l'entreprise : nous ne pouvons pas renvoyer toujours la responsabilité sur la personne sans questionner l'environnement. Quel équilibre trouver ?
- Parler de son handicap. Dévoiler son handicap ou parler des besoins ? Est-ce important de le déclarer pour aborder la question des besoins ? Point de vigilance : toutes les personnes ne sont pas en mesure de dire ce dont elles ont besoin, elles voient plus aisément ce qu'elles ne peuvent pas faire.

## **La peur du milieu ordinaire**

- Comment créer un environnement sécurisé en milieu ordinaire ? Et une expérience sécurisée ?
- Comment l'amener à se questionner sur ses freins ? Comment identifier ses compétences, ses appuis, et sa solution idéale pour elle ?

## **Le rôle de victime**

- Aurait-il fallu un temps partagé à son arrivée pour alléger la charge émotionnelle et se mettre au travail ? Quelle flexibilité du formateur pour l'aider à se situer dans un cadre juste sans qu'elle se pose en victime ? Comment accompagner l'autre par rapport à sa posture de victime ? Comment l'aider à se responsabiliser et à accepter ce qui se joue dans chaque situation ?

## **La réalité virtuelle**

- Vigilance à avoir pour certains handicaps :
  - Besoin d'un accompagnant humain notamment si les conséquences du handicap peuvent être : crises d'épilepsie, vertiges, douleurs oculaires, maux de tête...
  - Besoin d'un paramétrage adapté si les conséquences du handicap sont spatiales : déplacements en fauteuil roulant, immobilité de certains membres...
- Dans tous les cas, il est nécessaire de penser un accompagnement humain en situation, autour de l'objet technologique, de son usage et de son impact expérientiel.

## Le 2ème groupe de travail : des pistes d'actions aux transformations concrètes pour le panel 2

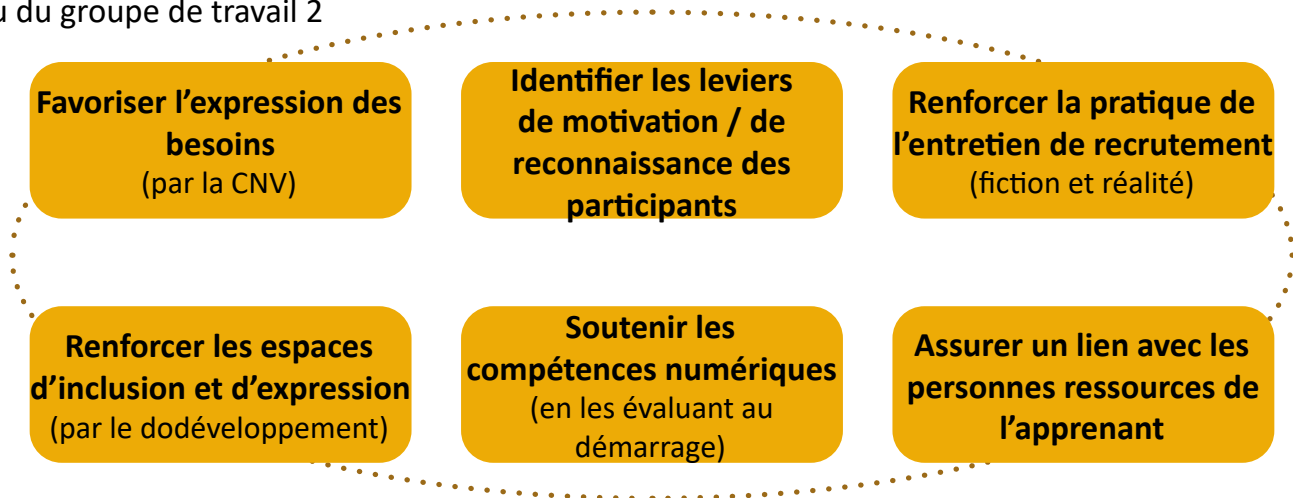
### La méthodologie pour mener le groupe de travail : Une réflexion collective en 3 étapes

- ▶ **Etape 1** : Prendre le pouls, en repartant des problématiques et pistes d'actions identifiées lors du 1er groupe de travail en juillet
- ▶ **Etape 2** : Prioriser, en choisissant en groupe les actions à renforcer
- ▶ **Etape 3** : Densifier, en donnant du cadre et du contenu aux actions préférées

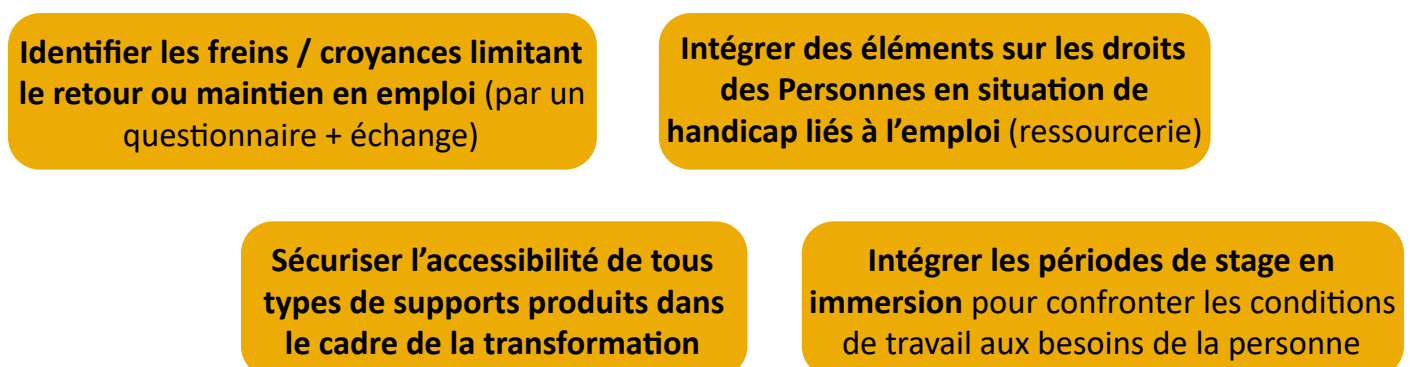
### Les transformations concrètes identifiées

Notre feuille de route pour transformer la formation « Techniques de Recherche d'Emploi » d'ici février 2023

Issu du groupe de travail 2



Issu du groupe de travail 1





« Merci pour tout le travail fait. Ce moment confirme qu'il faut s'adapter en continu, des formateurs au groupe pédagogique. Et puis demandons-nous : « Est-ce que ce handicap est depuis toujours ? Ou est-il accidentel ? » Il est nécessaire dans la formation de prendre en compte l'adaptabilité que la personne a mis en place pour ne pas tout refaire. Cela nous demande à nous, professionnels de la formation, une agilité au quotidien, au regard de chaque situation rencontrée. »

**Gilles Nemoz**



« Je me suis aperçue qu'on n'a pas raisonné par typologie de handicap, et on a insisté sur le sur-mesure par rapport à l'apprenant. Cela montre bien que la formation pourrait -devrait ? - déjà à la base être plus soucieuse de la singularité des parcours. »

**Catherine Dessinges**



« La complémentarité était riche ! Et chacun n'apporte pas la même importance à un sujet, ou le même regard sur un besoin partagé par l'apprenant. On a travaillé sur 3 leviers indispensables en pédagogie : les compétences du formateur, le contenu et l'environnement de l'apprenant. Je me dis que quand on fait avancer une formation vers plus d'inclusion, on fait avancer tout le monde. Nous devons faire en sorte que ça ait du sens pour tous et toutes. »

**Rachel Haran**

## Le cycle 2 de l'expérimentation

### Les ajustements réalisés pour la 2ème version de la formation

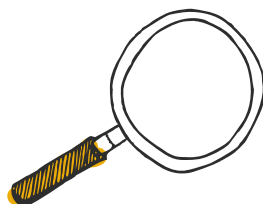
#### Agir sur l'accessibilité via

##### 1. La pédagogie

Aménager le rythme et transformer des ½ journées en temps d'autonomie guidée  
Prendre soin de l'accueil lors de chaque journée de formation.

Parler du handicap :

- Aborder ses droits en tant que personne reconnue comme travailleur handicapé
- Dédier des temps de formation dédiés au sujet, par le questionnement et le co-développement
- S'inspirer du FALC pour les supports de formation
- Créer un livret participant papier et numérique



##### 2. La méthodologie

- Identifier davantage les besoins d'adaptation en amont de la formation
- Impliquer les personnes ressource en fin de parcours

##### 3. Le numérique

- Former aux compétences de base en numérique avant et pendant la formation
- Equiper les participants durant la formation
- Sécuriser la connexion des participants hors formation grâce aux partenaires du territoire
- S'inspirer du FALC pour le elearning

##### 4. Le bâtiment

- Être plus proche du centre-ville, mieux desservi par les trains et bus

#### Former les partenaires

- Au co-développement
- A la communication non-violente
- Aux règles d'accessibilité numérique





**Professionnaliser notre méthodologie de recueil**

L'équipe d'Alter égal s'est appuyé sur une grille d'observation spécifique, retravaillée avec le TechLab d'APF France. Des livrets testeurs ont été attribués aux panélistes le premier jour (aperçu ci-dessous).

Les participants donnaient ainsi leur retour d'expérience à la fin de chaque séquence pédagogique et de chaque ½ journée.

**Jour 1 – 7 mars 2023**



**1- L'inclusion :**

Les présentations croisées en binôme, c'était (entourez l'adjectif de votre choix) :

- Facile / Difficile
- Agréable / Désagréable
- Satisfaisant / Insatisfaisant
- Sécurisant / Insécurisant

Les présentations au groupe, c'était (entourez l'adjectif de votre choix pour les 4 propositions) :

- Facile / Difficile
- Agréable / Désagréable
- Satisfaisant / Insatisfaisant
- Sécurisant / Insécurisant

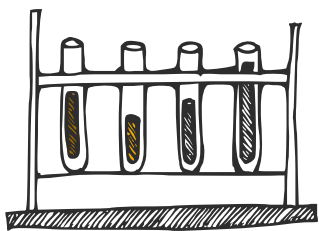
Commentaires :

.....

.....

.....

.....



## Les retours du panel 2 et de la formatrice

Quatre personnes ont participé au panel 2, malgré les 6 orientations de départ. Toutes avec de l'envie d'aller plus loin dans leur projet, de se découvrir davantage et de contribuer au projet !

### Les difficultés identifiées

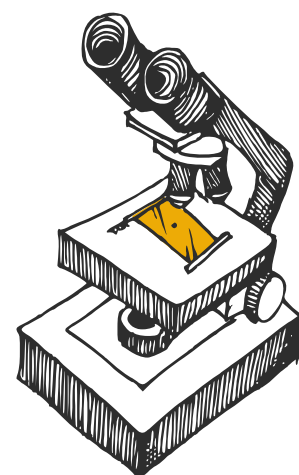
- Mobiliser du public auprès des acteurs publics de l'emploi et/ou du handicap
- Des conditions de formation peu adaptées : salle peu lumineuse, sièges inconfortables, repas peu appréciés...
- Un manque d'accompagnement individuel en dehors de la formation, notamment pour les personnes ayant une forte fatigabilité, agissant sur la concentration et la mise en action.
- Un contenu pédagogique surdimensionné par rapport au temps prévu de la formation

### Quelques résultats issus du questionnaire de mesure d'impact réalisé avec Impact Track

- ▶ Pour 75% des participants, le dispositif leur a permis :
  - de comprendre que leurs compétences sont recherchées par des employeurs
  - d'avoir une meilleure estime d'eux-même
  - de sécuriser leurs compétences autour de leur projet professionnel et du numérique grâce à l'accompagnement renforcé

Aussi, tous les participants témoignent d'une meilleure connaissances de leurs droits dans l'emploi grâce à l'intégration d'un module dédié.

- ▶ La formatrice quant à elle témoigne que FIT'Lab lui a permis :
  - de développer ses compétences sur la prise en compte du handicap en formation
  - de prendre conscience de la pertinence de nouvelles méthodes d'apprentissage, et notamment de mettre en œuvre de nouvelles pratiques telles que l'hybridation des contenus de formation et la pair-aidance en s'appuyant du co-développement et de la communication non violente



Pour en savoir plus sur l'impact de FIT'Lab, [consultez notre page d'impact construite avec le soutien d'Impact Track.](#)



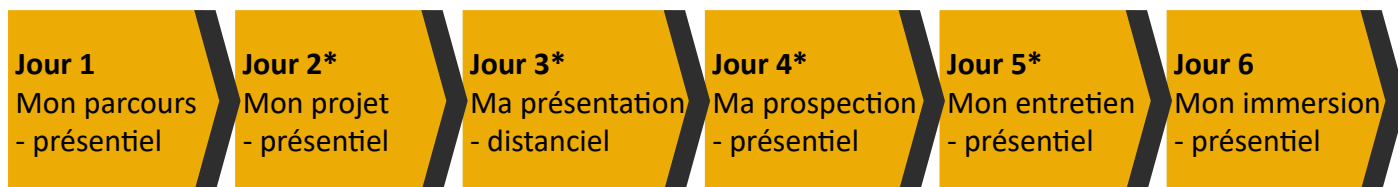
## Les conclusions de FIT'Lab

Suite aux deux expérimentations, les éléments réalisés sont multiples :

### Le prototype final de la formation

#### Un parcours en 5 étapes

1. Entretien « Vous et le numérique ? » avec positionnement de compétences et accompagnement au numérique personnalisé
2. Entretien « Vous, la formation et votre projet professionnel ? » avec identification des axes de travail et des besoins spécifiques
3. Parcours de formation :



\*Chacune de ces journées est découpée en 2 temps :

- **Matin** : contenus pédagogiques animés par la formatrice
- **Après-midi** : temps d'autonomie guidée par la formatrice

4. Période de mise en situation professionnelle
5. Bilan tripartite de fin de parcours

#### Un parcours jalonné

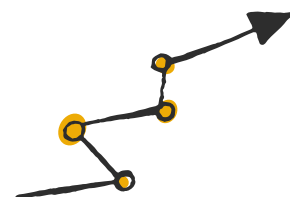
- d'activités en pédagogie inversée
- de temps de co-développement
- de mises en situation employeurs
- de capsules d'information sur les droits des personnes en situation de handicap avant et pendant l'emploi

Aussi, le fil rouge du parcours est le plan d'actions de la personne concernée par son projet. Ce plan d'actions est formalisé au démarrage dans le livret participant, puis évolue au fil de la formation avec le soutien de la formatrice et des autres participants.

#### Un parcours multi-facilitateurs

Enfin, dans ce parcours, les personnes ressources de l'apprenant sont :

- **Numérique** : médiateur.trice numérique
- **Pédagogie** : formateur.trice
- **Handicap** : référent.e H+
- **Emploi** : référent.e de parcours et employeurs



## Le kit de pratiques

Ce kit de pratiques, finalisé lors du 3ème groupe de travail est à destination de toutes personnes-travaillant dans le domaine de la formation.

Il liste des actions à réaliser pour rendre plus inclusive la formation dans sa globalité. Ces actions répondent à 6 catégories :

- Le bâtiment
- L'accompagnement du référent handicap
- L'implication stratégique de l'établissement
- La pédagogie
- Lien avec l'employeur
- Le numérique

Il est le résultat d'un travail d'observation et d'analyse d'une formation vécue à 2 reprises par des personnes concernées. Ce travail a été mené par Alter egal et des personnes concernées, en concertation avec des professionnels du handicap, de la formation et de l'accompagnement.

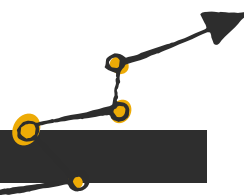
Il ne forme pas au handicap.

Il n'est pas exhaustif.

Il a vocation à permettre à chacun de savoir ce qu'il met en œuvre aujourd'hui pour favoriser l'accessibilité et d'identifier les actions qu'il souhaite développer.

**Il est disponible ici<sup>1</sup>**

1 <https://alter-egal.netexplorer.pro/dl/mWJx6alemFWtF6GVttNOw0eyA0dhpY>



## La vidéo retraçant l'expérimentation



La vidéo est  
disponible ici<sup>1</sup>



youtube.com

## La page d'impact

Accéder à la page d'impact,  
regroupant toutes les statistiques  
de la mission Fit'Lab<sup>2</sup>



impacttrack.org

## La méthodologie

Ce carnet de bord permet de partager l'histoire de ce projet. Si vous souhaitez en savoir plus car vous avez l'envie d'expérimenter ce type d'approche, en impliquant les personnes concernées afin de requestionner l'accessibilité de vos formations, n'hésitez pas à nous contacter !

1 <https://youtu.be/468QOFNUAPs?si=IoSnPNEf2ej0gt7U>  
2 <https://page.impacttrack.org/fit-lab-alter-egal>

## *Nos partenaires*

### **Les membres du comité de pilotage FIT'Lab**

- **Laure Célier**, Référente régionale innovation AGEFIPH
- **Myrtille Reynier**, Chargée de projets DDETS 26
- **Julie ROUX**, Chargée de projets innovants Pôle emploi
- **Corinne KALMANN**, Chargée de mission Handicap, Direction de la Formation et de l'Orientation à la Région Auvergne-Rhône-Alpes
- **Catherine Gremaud et Céline Zimmermann**, Directrice générale et Directrice adjointe Apajh Drôme
- **Sylvain Brunet et Patricia Reynaud**, Directeur et Jobcoach Messidor à Valence
- **Bruno Bugli**, Directeur Afiph Emploi Compétences
- **Estelle Peyrard, Cécile Delille**, Responsable Techlab, chargée des mécénats, APF France Handicap
- **Cédric Boutonnet**, Coordinateur emploi, L'ADAPT 26-07
- **Fabrice Milhoud**, Chargé de comptes, UpTale
- **Xavier Berthéas**, Coordonnateur technique, Association Régionale des Missions locales Auvergne Rhône Alpes
- **Cédric Fayol**, directeur du Pôle emploi de Tournon
- **Isabelle Georges**, Chargée de projets Animation Régionale des Missions locales Auvergne Rhône Alpes
- **Yasmine Maameri**, Chargée des relations partenariales Pôle Emploi
- **Laurent Gaspard**, Directeur Cap Emploi 07-26
- **Bertrand Fayet**, Secrétaire général de l'U2P
- **Frank Rouzaire**, chargé de grands comptes, Valrhona
- **Bénédicte Moulet et Caroline Gaudevin**, Directrice Ingénierie, qualité et nouvelles technologies, manager Drôme Ardèche, IFRA
- **Sandrine Ancian**, Conseillère Emploi Cap Emploi Valence
- **Laurent Brailon**, Directeur de la Maison Pour Tous du Petit Charran
- **Murielle Madelenat**, Conseillère Emploi Mission Locale de Crest

## Les apprenants concernés, parties prenantes du projet

- Rita
- Olympe
- Sandrine
- Raymundo
- Véronique
- Christèle
- Julie
- Philippe
- Soifoïni

## Les contributeurs lors des groupes de travail

### Groupe de travail 1

---

- Sophie Barbier de l'IFRA
- Jérôme Bar du collectif de la Huppe
- Patricia Reynaud de Messidor
- Sandrine Ancian de Cap Emploi
- Maria Zloyedeva personne concernée experte mobilisée par l'APF
- Ombeline Méaudre du Foyer Notre Dame des Sans Abri
- Emmanuelle Sokoloff de la Fédération des entreprises d'insertion
- Jennifer Fournier de l'Université Lyon 2
- Kevin Mareschi, éducateur spécialisé indépendant

### Groupe de travail 2

---

- Gilles Nemoz de GIL'ÉCOUTE
- Nicolas Moitron de Holisco
- Catherine Dessinges de l'Université Lyon 3
- Laurent Braillon de la MPT Petit Charran
- Rachel Haran de Very Up
- Frédéric Pommier du C.E.R.T.A
- Boudour Bel Boukhari et Thierry Sabatier de FAF APRIDEV Rhône-Alpes
- Juliette Bertier de MM2I, Laure Celier de l'Agefiph
- Sandrine VERON de Via Compétences
- Jawed Yvergnaux de Uptale - Immersive Learning
- Adeline GILBERT Alter égal Vincent Grignon Alter égal
- Ombeline Méaudre du Foyer Notre Dame des Sans Abri
- Emmanuelle Sokoloff de la Fédération des entreprises d'insertion
- Jennifer Fournier de l'Université Lyon 2
- Kevin Mareschi, éducateur spécialisé indépendant

### Groupe de travail 3

---

- Sophie Chantre de Messidor
- Sophie Barbier de l'IFRA
- Blandine Garcia-Sanchez du GRETA Ardèche-Drôme
- Isabelle Sdiri du CFA-CFMDA
- Adeline Gilbert d'Alter egal
- Guillaume Vanel d'Alter egal



## L'équipe projet

- **Julie Hébert**, cheffe de projet
- **Adeline Gilbert**, chargée de mission
- **Guillaume Vanel**, chargée de statistique
- **Vincent Grignon**, chargé de communication

**Merci à tous et toutes !**

## Contact

**Alter égal association,  
8 Rue Aristide Briand,  
26300 Bourg-de-Péage**

 **04 75 56 80 90**  
 **FIT'Lab**



