

*« Apprendre un métier... différemment ?  
Nous sommes tous  
des ambassadeurs de l'inclusion  
des apprenants en situation de handicap »*

**LA POLITIQUE DE L'INCLUSION DES  
APPRENANTS EN SITUATION DE HANDICAP**

**IFPM du GHT Ile-de-France Sud IFSI / IFMEM /  
IFAS / IFAP**

**Formation continue**



## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	5
<b>1- LA POLITIQUE 100 % INCLUSION A L'IFPM</b> .....	7
<b>a- La différenciation entre inclusion et intégration</b> .....	7
<b>b- L'accessibilité</b> .....	8
<b>c- Les handicaps invisibles</b> .....	8
<b>2- LE DEPLOIEMENT DE LA POLITIQUE 100% INCLUSION</b> .....	8
<b>axe 1 : Création d'un COPIL handicap</b> .....	9
<b>axe 2 : Sensibilisation de tous à la politique 100% inclusion</b> .....	9
<b>axe 3 : Le rôle des Référents handicap</b> .....	10
<b>axe 4 : Le projet d'accompagnement adapté/individualisé</b> .....	11
<b>axe 5 : Le déploiement de la coordination entre l'équipe de l'IFPM et les acteurs des terrains de stage</b> .....	12
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	14
<b>ANNEXE</b> .....	15

## GLOSSAIRE

<b>AGEFIPH</b>	<b><i>Association de Gestion de fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes handicapées</i></b>
<b>A.R.S.</b>	<b><i>Agence Régionale de Santé</i></b>
<b>CHA</b>	<b><i>Centre Hospitalier d'Arpajon</i></b>
<b>CHSF</b>	<b><i>Centre Hospitalier du Sud Francilien</i></b>
<b>C.N.C.D.H</b>	<b><i>Commission Nationale Consultative Des Droits De l'Homme</i></b>
<b>C.S.F.</b>	<b><i>Cadre de Santé Formateur</i></b>
<b>CSS</b>	<b><i>Cadre supérieur de santé</i></b>
<b>DS</b>	<b><i>Direction des soins</i></b>
<b>E.A.S.</b>	<b><i>Élève Aide-Soignant</i></b>
<b>E.M.E.M.</b>	<b><i>Étudiant Manipulateur d'Électroradiologie Médicale</i></b>
<b>E.S.I.</b>	<b><i>Étudiant en Soins Infirmiers</i></b>
<b>ESRP</b>	<b><i>Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle</i></b>
<b>FIPHFP</b>	<b><i>Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées Dans la Fonction Publique</i></b>
<b>I.F.P.M</b>	<b><i>Institut des Formations Para-médicales</i></b>
<b>I.F.A.S.</b>	<b><i>Institut de Formation des Aides-Soignants</i></b>
<b>I.F.M.E.M.</b>	<b><i>Institut de Formation des Manipulateurs d'Électroradiologie Médicale</i></b>
<b>I.F.S.I.</b>	<b><i>Institut de Formation en Soins Infirmiers</i></b>
<b>PMR</b>	<b><i>Personne à Mobilité Réduite</i></b>
<b>PSH</b>	<b><i>Personne en Situation de Handicap</i></b>
<b>RHa</b>	<b><i>Référent Handicap</i></b>

## Introduction

La politique handicap en Institut de formation a comme but principal de définir les modalités de mise en œuvre de parcours de formation et d'accompagnement des apprenants en situation de handicap.

Elle s'appuie sur des valeurs humaines et morales. Elle nous incite à réfléchir sur notre organisation de travail, sur la nécessité de répondre aux besoins spécifiques d'un apprenant dans le respect de l'égalité des chances et de la non-discrimination.

Il s'agit d'un travail collectif et de co-construction entre les professionnels de l'institut de formation et leurs partenaires (université, EPNAK, ESRP etc...), les acteurs des terrains de stage et les directions des soins.

Cette politique applicable tout au long du parcours de formation de l'apprenant doit contribuer à sa professionnalisation, son insertion professionnelle et permettre également de renforcer l'attractivité et le recrutement au sein de nos établissements hospitaliers.

Une politique d'inclusion des apprenants en situation de handicap est un challenge important et essentiel pour l'équipe de l'IFPM et ses collaborateurs.

Elle permet de questionner nos pratiques et nos représentations sociales sur le sujet.

En France, en 2021, le nombre de personnes handicapées ou dépendantes oscille de 2,6 millions à 7,6 millions de personnes de 15 ans ou plus vivant à domicile. Sur les seules personnes de 15 à 60 ans, ce chiffre varie de 0,9 à 3,3 millions<sup>1</sup>.

Sur la tranche d'âge des adolescents, sur l'année scolaire 2021-2022, 72 % des 197 000 élèves en situation de handicap scolarisés dans les établissements du second degré le sont en classe ordinaire.

Une société inclusive doit répondre au besoin d'équité et de liberté des personnes en situation de handicap. Or, la tendance est de trouver des solutions sans pour autant considérer les besoins réels du citoyen et son libre arbitre.

En effet l'application de la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » met en exergue ces dimensions dans l'accompagnement et provoque donc un changement de paradigme dans l'approche du handicap.

Les législateurs au cours de ces 5 dernières années, ont contribué à renforcer cette « obligation » d'évolution du concept du handicap à travers l'élaboration de nouvelles lois : la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique etc....

L'ensemble de ces lois, invite les établissements publics ou privés à redéfinir leurs axes d'orientation, d'intégration et d'accompagnement du public en situation de handicap.

Cette réflexion à mener est plus profonde. Par ailleurs, à un niveau International, elle questionne l'application « des droits de l'Homme et des libertés fondamentales »

Le constat décrit dans le rapport de la CNCDH (Commission Nationale Consultative Des Droits De l'Homme) montre l'insuffisance d'actions mises en œuvre en France. L'objectif de ce changement de paradigme est ainsi de : « Promouvoir une conscience sociale plus poussée à l'égard des

---

<sup>1</sup> « Le handicap en chiffres », panorama de la DREES social, Edition 2023

personnes en situation de handicap et de contribuer ainsi à mettre fin aux inégalités et aux discriminations. »<sup>2</sup>

Nous devons pour cela passer d'une logique historique séparatiste et/ou paternaliste à une logique sociétale.<sup>3</sup> L'ensemble de ces logiques est intriqué dans notre société et nos représentations sociales (culte de la performance, culte de la beauté, de la jeunesse, les normes...)

Il s'agit pour l'IFPM de développer une politique qui doit nous conduire à accompagner l'apprenant vers sa réussite en termes d'apprentissage, de professionnalisation et d'insertion professionnelle.

---

<sup>2</sup> « Rapport 2022 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie », CNCDH, 2022

<sup>3</sup> Marie-Claire CAGNOLO, « Le handicap dans la société : problématique historiques et contemporaines », dans HUMANISME ET ENTREPRISE 2009/5 (N°295)

# 1- LA POLITIQUE 100 % INCLUSION A L'IFPM

## a- La différenciation entre inclusion et intégration

La notion d'inclusion est à distinguer de celle de l'intégration. C'est la société qui doit accompagner les personnes en situation de handicap (PSH) en facilitant l'accessibilité dans la vie quotidienne : « L'inclusion, quant à elle, cherche prioritairement à transformer la société. Elle vise à lever les obstacles à l'accessibilité pour tous aux structures ordinaires d'enseignement, de santé, d'emploi, de services sociaux, de loisirs, etc. »<sup>4</sup>

Alors que dans la notion d'intégration, c'est la PSH qui doit trouver des solutions quotidiennes afin de s'adapter à notre société: « Avec l'intégration, c'est à la personne avec un handicap de s'adapter ou se réadapter à la société par l'intermédiaire de structures spécialisées qui visent à rétablir ou compenser ses fonctions défaillantes – qu'elles soient physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles. La société dans son ensemble ne change pas. Si elle espère s'intégrer, la personne doit se normaliser, faire l'effort de s'ajuster au système existant. »<sup>5</sup>

**L'inclusion est donc un effort démocratique pour que tous les citoyens, en situation de handicap ou non, puissent participer pleinement à la société, selon un principe d'égalité de droit.**

Nous souhaitons donc nous engager dans une politique d'inclusion des personnes en situation de handicap, et pas uniquement d'intégration.

Il était nécessaire d'explicitier la différence entre ces deux termes dans le déploiement d'une politique inscrite à partir de l'égalité des chances, de l'accessibilité, de la discrimination positive, de la notion d'autonomie participative.

**« Proposer un accompagnement adapté, individualisé, pour rendre autonome et favoriser la participation des apprenants ».**



<sup>4</sup><https://www.inclusion-asbl.be/inclusion-quest-ce-que-cest/>

<sup>5</sup> <https://www.inclusion-asbl.be/inclusion-quest-ce-que-cest/>

Ce schéma permet de visualiser ce qu'est l'inclusion et de distinguer la notion d'intégration<sup>6</sup>.

L'inclusion peut être effective à l'IFPM, en accueillant des apprenants auxquels nous pouvons proposer des « aménagements raisonnables » qui permettront de mettre en place des modalités de compensation mais nécessaires à la professionnalisation.

Toutefois, nous ne sommes pas un organisme spécifique de formation des apprenants en situation de handicap et de ce fait, nous n'avons pas la capacité de répondre aux situations trop complexes.

## b- L'accessibilité

L'accessibilité du bâti : nos locaux répondent aux normes PMR, avec un institut de plein pied, une zone de stationnement réservée aux PMR, un ascenseur permettant d'accéder aux étages, des toilettes adaptées, des espaces de circulation adaptés.

Dans le cadre de l'accessibilité numérique, l'institut est pourvu d'un réseau opérationnel numérique. Un parc d'ordinateurs est disponible pour les besoins des apprenants, certains vont être munis d'un logiciel adapté aux apprenants « dys ».

## c- Les handicaps invisibles

Les apprenants en situation de handicap que nous accueillons sont principalement porteurs de handicaps « invisibles ».

Mais de quoi parlons-nous lorsque nous évoquons le handicap invisible ?

Le handicap invisible est un concept complexe et s'applique dans de multiples situations de handicap (sensoriel, psychique, cognitif).

« Le handicap invisible est un handicap non détectable, qui ne peut pas être remarqué si la personne concernée n'en parle pas. Le trouble dont elle souffre impacte pourtant sa qualité de vie. »<sup>7</sup>.

Les apprenants en situation de handicap à l'IFPM sont principalement porteurs de troubles « dys » : dyslexie, dysorthographe, dyscalculie, dyspraxie, trouble du déficit de l'attention etc.

## 2- LE DEPLOIEMENT DE LA POLITIQUE 100% INCLUSION

La politique handicap de l'IFPM se déclinera à partir de **5 axes** :

- 1- **La création d'un COPIL handicap** au sein de l'IFPM.
- 2- **La sensibilisation** de l'ensemble des acteurs qui interviennent auprès et avec l'apprenant.
- 3- **Le développement et la légitimation** des missions des référents handicap.

<sup>6</sup> <https://pierre-yves-martin.fr/archives/126-rentree-des-classes>

<sup>7</sup> <https://www.handinorme.com/accessibilite-handicap/45-le-handicap-invisible-comprendre-les-differents-handicaps>



- 4- **La construction d'un parcours de formation individualisé** opérant pour l'apprenant en situation de handicap, afin de tendre vers la professionnalisation et la diplomation, pour un recrutement au sein de notre GHT.
- 5- **Le développement de la collaboration et de la coordination** auprès de l'ensemble des acteurs internes et externes, afin de prévenir les difficultés liées à la situation de handicap et de garantir une formation égale et accessible à tous et toutes.

## axe 1 : Création d'un COPIL handicap

Le COPIL handicap comprend un formateur de chaque filière, la coordinatrice des stages (CSS), la coordinatrice pédagogique (CSS) un représentant de la direction des soins du CHSF-CHA ainsi que les référents handicap de l'IFPM et de la DRH de l'établissement de rattachement.

Les membres se sont portés volontaires pour intégrer le Comité.

Le COPIL se rencontre régulièrement, pour échanger sur les situations individuelles des apprenants en situation de handicap, élaborer et mettre en œuvre le plan d'actions de la politique handicap.

## axe 2 : Sensibilisation de tous à la politique 100% inclusion

Un plan de communication est formalisé, mis en œuvre et évalué annuellement.

Il comprend des actions de communication auprès des nouveaux apprenants, de l'équipe de l'IFPM, des partenaires internes et externes.

Ce plan comprend :

- La présentation en début d'année du dispositif 100 % inclusion au sein de toutes les filières de formation, des missions du référent handicap, du circuit des demandes d'aménagement de formation.
- La mise à disposition d'un flyer 100% inclusion format papier et format numérique sur la plateforme MOODLE (Annexe 1)
- L'intégration du dispositif lors des Journées Portes Ouvertes de l'IFPM
- L'intégration du dispositif lors des interventions dans les lycées, collèges et forum des métiers.
- La présentation du dispositif 100 % inclusion lors des instances de gouvernance de l'IFPM, des réunions institutionnelles du CHSF et du CHA.
- La création de journée d'échanges et de travail sur la politique 100% inclusion dans le cadre de la formation continue qui est proposée aux formateurs et acteurs de terrain du groupement hospitalier.
- Une boîte mail commune pour les apprenants et les partenaires : [referenthandicap.ifpm@chsf.fr](mailto:referenthandicap.ifpm@chsf.fr) qui permet une réponse rapide et continue aux demandes des apprenants.

### axe 3 : Le rôle des Référénts handicap

Les Référénts Handicap (RHa) ont un rôle majeur dans la mise en œuvre de la politique 100% inclusion, mais ils ne travaillent pas seuls. Ils sont les « chefs d'orchestre » qui orientent, dirigent et accompagnent.

Nous avons opté pour la création d'un groupe de référents handicaps composé de 3 professionnels, formés au handicap, qui sont répartis sur chaque filière de formation. Cela permet de travailler de façon collective avec les apprenants et de maintenir une continuité d'accompagnement.

Dans notre cas, il s'agit de favoriser l'accueil, l'intégration et la formation des apprenants en situation de handicap.

Les RHa ont pour mission de:

- Informer les étudiants de l'existence de la politique handicap « 100% inclusion »
- Sensibiliser les étudiants et/ou élèves à déclarer leur handicap auprès de l'équipe pédagogique.
- Recenser les élèves et étudiants en situation de handicap.
- Assurer le suivi individuel des élèves et des étudiants le temps de la formation.
- Coordonner le suivi avec les différents acteurs : référent du suivi pédagogique, coordonnateur de stage, tuteur/maître de stage...
- Effectuer les demandes d'aides et de formation en lien avec ses partenaires et les autres acteurs ressources.
- Accompagner la mise en accessibilité de l'institut : badge d'accès à l'ascenseur, place de parking, ordinateur...
- Définir et participer à la définition de la politique handicap de l'institut.
- Développer et mettre en œuvre les actions qui en découlent.
- Mettre en place les réseaux nécessaires pour coordonner et suivre les situations de handicap
- Accueillir, informer, orienter les étudiants et élèves sur l'existence et le rôle du référent handicap.
- Organiser et animer des actions de sensibilisation des étudiants et/ou élèves et des équipes de formation et du terrain clinique.
- Être le relais des établissements d'accueil en stage pour tout besoin lié à la situation de handicap.
- Développer un réseau auprès des partenariats internes et externes.
- Accompagner les équipes de soins dans l'adaptation des activités de soin ou de l'organisation de travail au handicap de l'apprenant (ajustement des horaires, dispositif d'aide à l'adaptation au poste etc...)
- Travailler en équipe et faire le lien avec les différents acteurs internes.
- Développer et coordonner de nouveaux projets transversaux au sein des Centres Hospitaliers.

## axe 4 : Le projet d'accompagnement adapté/individualisé

L'accompagnement adapté débute lors du premier entretien avec le RHa. Celui-ci identifie avec l'apprenant ses besoins réels et propose des aménagements raisonnables.

Des partenaires extérieurs peuvent intervenir en tant qu'expert, lors de réunions, en présence de l'apprenant (ex : CAP emploi, UGECAM, l'Epnak etc...)

Un travail en collaboration direct est installé avec les médecins de l'Université Paris-Saclay.

Des procédures et outils ont été formalisés pour répondre aux différents temps de l'accompagnement et en adéquation avec une démarche continue de qualité et d'amélioration des pratiques professionnelles (indicateurs objectivables, compte rendu de réunion etc...).

Il existe, dans le domaine de l'andragogie, des concepts<sup>8</sup> favorisant l'apprentissage.

Nous souhaitons les mobiliser au fur et à mesure de l'évolution de notre projet.

- Le concept d'environnement capacitant :

Pierre Falzon le définit comme : « un environnement permettant aux personnes de développer des compétences et des connaissances nouvelles, d'accroître leurs possibilités d'action, leur degré de contrôle, de maîtrise et d'autonomie sur les tâches et missions qu'elles doivent accomplir »<sup>9</sup>. Il s'agit donc de proposer un environnement de formation dont l'acteur est l'apprenant et les formateurs les médiateurs de l'accompagnement. Le collectif apprenant a également une place prépondérante en termes de soutien et de non-discrimination.

- Le concept d'empowerment (pouvoir d'agir) ou de capacité :

« Le développement du pouvoir d'agir correspond à la possibilité d'avoir plus de contrôle sur ce qui est important pour soi et la collectivité, d'avoir la possibilité de réguler, d'influencer des événements. C'est un pouvoir de contrôle que l'on exerce ou qu'on développe individuellement ou collectivement. »

- Le sentiment d'efficacité personnel :

« Il renvoie aux jugements que les personnes ont à propos de leurs capacités à se mobiliser et à s'organiser pour exercer un contrôle sur les événements de leur vie. Il détermine en bonne partie le niveau d'effort qu'une personne investit dans une activité, mais aussi sa persévérance et sa résilience dans des situations difficiles. »

---

<sup>8</sup> Karine GROS, « Professionnaliser le référent handicap, Connaissances, compétences, savoir-être et savoir-faire » Editions LEGISLATIVES, esf éditeur, 2ème édition 2020, p161, p162

## axe 5 : Le déploiement de la coordination entre l'équipe de l'IFPM et les acteurs des terrains de stage

Nous sommes en cours de déploiement d'un travail de coordination avec les acteurs des terrains de stage.

Un service de soins du CHSF s'est proposée pour être « pilote » d'un projet d'accompagnement des apprenants en situations de handicap. Les RHa interviennent auprès de l'équipe pour des actions de sensibilisation et d'analyse des pratiques professionnelles. L'objectif est d'accompagner l'ensemble des services de soin du CHSF et du CHA dans l'inclusion des apprenants en situation de handicap.

D'autres terrains de stage collaborent avec l'IFPM, ceux-ci-travaillent en amont avec des UGECAM dans le cadre de réorientation professionnelle.

**En conclusion**, nous souhaitons œuvrer vers une politique inclusive des apprenants en situation de handicap.

L'organisation de cette politique est déclinée sous la forme d'axes prioritaires qui sera accompagnée par l'élaboration d'un plan d'action.

Il s'avère que le travail collectif de réflexion conduit l'équipe de l'IFPM vers une accentuation du développement de concepts andragogiques et du recentrage de la place des apprenants en tant qu'acteurs de leurs formations.

Le déploiement d'un travail de collaboration avec les acteurs internes et externes enrichit davantage nos réflexions, nos accompagnements et nos connaissances.

La mise en œuvre de cette politique et l'organisation d'un groupe de RHa met l'accent sur l'obligation de ne pas travailler seul, isolé, mais plutôt de façon collective, constructive et transversale, au bénéfice de tous les apprenants en situation de handicap.

« Un apprenant = un parcours de formation individualisée »

## BIBLIOGRAPHIE

### Ouvrages

Marie-Claire CAGNOLO, « Le handicap dans la société : problématique historiques et contemporaines », dans HUMANISME ET ENTREPRISE 2009/5 (N°295).

Karine GROS, « Professionnaliser le référent handicap, Connaissances, compétences, savoir-être et savoir-faire » Editions LEGISLATIVES, ESF éditeur, 2ème édition 2020.

Karine GROS, « 100 questions-réponses pour l'emploi des personnes handicapées », Editions LEGISLATIVES, ESF éditeur, 2020.

Sous la direction de Karine GROS et Gérard LEFRANC, « Emploi et handicap De la culture de la RSE à l'émergence de nouvelles formes de travail », SOCIETE Actions sociales, ESF éditeur, 2019.

Karine GROS, Patrick BINISTI, Chams-Ddine BELKHAYAT, « Autisme : comprendre pour mieux accompagner », SOCIETE Actions sociales, ESF éditeur, 2021.

Michel HABIB, « le génie des Dys, Et si la dyslexie était un effet collatéral de la haute intelligence ? », Editions Sciences Humaines, 2023.

### Webographie

<https://www.cncdh.fr/sites/default/files/2023-06/Les%20Essentiels%20Rapport%20Racisme%202022%20VDEF.pdf>

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2023-04/Handicap2023.pdf>

<https://www.handinorme.com/accessibilite-handicap/45-le-handicap-invisible-comprendre-les-differents-handicaps>

<https://www.inclusion-asbl.be/linclusion-quest-ce-que-cest/>

<https://pierre-yves-martin.fr/archives/126-rentree-des-classes>

## ANNEXE

**Travailler dans la Santé, c'est possible**

**Anticiper est le maître mot d'une intégration facilitée**

Ainsi, il est essentiel d'anticiper votre année et de définir le plus rapidement possible votre plan d'accompagnement personnalisé pour vous assurer la réussite de votre formation jusqu'à l'obtention du diplôme d'autant que la formation est courte.

**Vous êtes en situation de handicap ou vous présentez des problèmes de santé, n'hésitez pas à en parler. Le référent handicap de l'institut est là pour vous accompagner dans la réussite de votre diplôme.**

**Contacts :**

Référent handicap  
IFPM  
[Referenthandicap.ifpm@chsf.fr](mailto:Referenthandicap.ifpm@chsf.fr)

Université Paris-Saclay :  
[infirmierie.medecine@universite-paris-saclay.fr](mailto:infirmierie.medecine@universite-paris-saclay.fr)

Source: <https://www.handipacte-idf.org/app/download/16208617322/6.5+-+Leaflet+IFAS+ok.ppt?t=1645699396>

**INSTITUTS DE FORMATIONS PARAMEDICALES du CHSF et du CH d'Arpajon**

En situation de handicap, vous travaillez dans

Les soins à la personne

**C'est possible !**



## Pourquoi anticiper la mise en place de mesures d'accompagnement ?

Les études paramédicales **se déroulent sur un rythme soutenu** avec une alternance de cours théoriques et de stages qui demande de savoir vite s'adapter.

En fonction des conséquences du handicap, pour organiser au mieux ces temps et éviter les échecs en formation, **il vous appartient de contacter le référent handicap de votre institut** pour qu'il puisse identifier vos besoins et mettre en place un plan d'accompagnement adapté.

Vous pourrez bénéficier des aménagements nécessaires tels que :

- Le temps majoré pour les épreuves écrites
- La composition sur ordinateur
- L'adaptation des supports pédagogiques
- L'aménagement de la formation
- ...

**Conseil :** Si vous bénéficiez d'aménagements pendant votre scolarité, n'hésitez pas à en parler dès votre rencontre avec le référent handicap de votre institut, cela ne fera qu'accélérer le processus d'accompagnement.



## A savoir

La Loi engage les employeurs comme les centres de formation à agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le souci de **limiter les ruptures entre la formation et l'emploi**.

### Les étapes

de



1. S'assurer **d'avoir bien compris l'environnement et les attendus du métier** au regard de sa situation de handicap.
2. Être déclaré **apte** par le médecin agréé tant à l'exercice du métier qu'aux exigences du référentiel de compétences.
3. Prendre RDV avec le référent handicap de l'institut et/ou le médecin de l'université pour **définir ensemble les dispositifs d'accompagnement**.
4. Tester les mesures d'accompagnement **pendant les cours et les stages**.
5. **Faire un point régulier et au besoin résoudre** avec le référent handicap de l'institut votre situation.

## Témoignage



*« C'est quand j'ai accepté mon handicap que tout a changé. Depuis, j'ai été accompagnée, suivie, encouragée, et aujourd'hui je suis fière de réussir ma formation et d'être bientôt aide-soignante. Il est important de parler de son handicap pour pouvoir obtenir l'accompagnement dont on a besoin, et être aidé par ses camarades de classe. »*

Annaëlle, Elève Aide-soignante



ES-IPPM-ADM-107-A