



DES SOLUTIONS EXISTENT POUR CONCILIER HANDICAP MENTAL & EMPLOI

Une production réalisée à l'occasion de la journée mondiale de la trisomie 21 du 21 mars dans le cadre du réseau des référents handicap animé par l'  agefiph

activ box
SENSIBILISATION & HANDICAP

SOMMAIRE

- 3** IDÉES REÇUES SUR LE HANDICAP MENTAL
- 4** LE HANDICAP MENTAL, DE QUOI PARLE T-ON ?
- 8** HANDICAP MENTAL ET EMPLOI, C'EST POSSIBLE
- 12** COMPENSER LE HANDICAP MENTAL
- 14** LE HANDICAP MENTAL AUTREMENT
- 15** RESSOURCES

DES SOLUTIONS EXISTENT POUR CONCILIER HANDICAP MENTAL & EMPLOI

Merci à Monsieur Bugli de l'Afiph Emploi Compétences, pour sa précieuse contribution et son temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

IDÉES REÇUES SUR LE HANDICAP MENTAL

Quel débile !

Il est attardé
de naissance.

Il ne peut pas se tenir
correctement lui ?

On ne sait pas quelle
réaction il peut avoir
avec les autres.

C'est un mongolien : impossible
de travailler avec lui, il ne
comprend rien.

Autant d'idées reçues portées aux personnes en situation de handicap mental.

N'oublions jamais qu'avant toute chose, **une personne porteuse d'un handicap mental est une personne à part entière, avec sa singularité.**

HALTE AUX IDÉES REÇUES



19%
des Français
pensent qu'il ne
faut pas laisser
un enfant jouer
avec une personne
en situation de
handicap mental.



18%
des Français
considèrent que
les personnes en
situation de handicap
mental ne peuvent
pas avoir une vie de
couple.



17%
des Français pensent
que les personnes
en situation de
handicap mental
ne peuvent pas
exercer une activité
professionnelle.

LE HANDICAP MENTAL, DE QUOI PARLE T-ON ?

Le handicap mental est souvent associé à la Trisomie 21. Cependant, il recouvre des situations individuelles spécifiques et des pathologies multiples. X fragile, syndrome de Prader-Willi, syndrome de Smith-Magenis...

DÉFINITION

Le handicap mental est caractérisé par une **déficience intellectuelle permanente et durable**. Toutefois, cette déficience est variable d'une personne à l'autre. Le terme « handicap mental » est de plus en plus remplacé par « déficience intellectuelle », bien que le « handicap mental » reste utilisé dans les typologies de handicap. C'est pourquoi les deux termes seront utilisés dans ce guide.

Le handicap mental touche 1 à 3% de la population générale.

Les conséquences les plus fréquentes du handicap mental sont :

- Les difficultés à conceptualiser les choses ; à comprendre les événements de la vie ;
- Le manque de réflexion ; d'analyse des situations ;
- Les problèmes de communication ; de mémorisation de données ;
- L'incapacité à prendre des décisions.

Chiffre clé

En France, 700 000 personnes ont un handicap mental, soit 20% de la population en situation de handicap.

Source: Agefiph et Unapei.

Repère

Une personne souffrant de handicap mental possède un QI (Quotient Intellectuel) inférieur à 70.

Cependant, ce n'est pas le seul critère qui détermine le handicap mental.



ET LE HANDICAP PSYCHIQUE DANS TOUT CELA ?

Il faut distinguer le handicap psychique et le handicap mental. En effet, si **la personne en situation de handicap mental souffre d'une limitation de ses capacités intellectuelles**, il en est tout autre pour la personne atteinte de **handicap psychique (psychoses, troubles bipolaires, schizophrénie, TOC...)** : **ses facultés intellectuelles sont intactes** mais la capacité à y avoir recours sont rompues.

NE PAS CONFONDRE

Handicap mental :

altération des capacités intellectuelles durable.

ET

Handicap psychique :

recours aux facultés intellectuelles limitées, bien qu'intactes.

Chiffre clé

1 Français sur 2 est incapable de faire la différence entre handicap mental et handicap psychique

Source : IPSOS pour la Fondation des Amis de l'Atelier, mars 2017

Zoom sur la trisomie 21

La trisomie 21 est un accident génétique qui ne comporte pas de caractère héréditaire. Il s'agit d'une anomalie chromosomique intégrant un chromosome supplémentaire sur la 21ème paire du chromosome X. Cette pathologie touche environ 1 000 bébés par an, indifféremment les filles comme les garçons. La sévérité des symptômes varient d'une personne à l'autre. L'insertion scolaire ou à l'emploi est possible : tout dépend de l'accompagnement dont va pouvoir bénéficier la personne trisomique.

Le handicap mental n'est pas toujours visible de prime abord et peut ne se révéler que lorsque l'on entre en communication avec la personne concernée. Contrairement à ce que la croyance populaire avance, **les handicaps mentaux n'ont pas tous pour origine une hérédité**. D'ailleurs, dans 30% des cas, le handicap mental est d'origine inconnue.

EN SAVOIR +

3 difficultés majeures engendrées par le handicap mental :

1. savoir se repérer dans l'espace et le temps.
2. développer sa communication et les relations sociales.
3. faire travailler ses fonctions cognitives.

Chiffre clé

En France, **6 000 à 8 500** enfants naissent avec un handicap mental chaque année.

Source: Unapei



Zoom sur le X fragile

Ce syndrome atteignant près de 15 000 personnes (plutôt les filles) est une maladie génétique héréditaire. Il s'agit d'un désordre dans le processus génétique qui désactive un gène situé sur le chromosome X. Le X fragile entraîne des troubles physiques et comportementaux (hyperactivité, troubles de l'attention) mais aussi un retard mental plus ou moins marqué suivant les individus.

Si la génétique reste une des causes les plus importante (anomalies des chromosomes, incompatibilité sanguine, maladie génétique), le handicap mental peut avoir d'autres origines et se déclarer ainsi dès la conception mais aussi avant, pendant ou après la naissance :

- **malformation cérébrale** (parasites, alcool, tabac, médicaments...);
- **anomalie du métabolisme** (souffrance cérébrale, prématurité) ;
- **accident de la vie** (intoxication, traumatisme crânien, noyade, asphyxie) ;
- **maladie contagieuse** du nourrisson (ex : méningite).

Les conséquences du handicap mental sont souvent lourdes mais **chacun présente, dans sa différence, des capacités qui lui sont propres** et qui peuvent être développées lorsqu'un accompagnement adapté est mis en place.



Zoom sur le syndrome de Prader-Willi

SPW est une maladie génétique rare qui touche un enfant sur 20 000. Il s'agit d'une anomalie sur le chromosome 15. Elle engendre un handicap sévère qui se traduit par une hypotonie (baisse du tonus musculaire) et notamment des troubles alimentaires comme le mécanisme de satiété.

HANDICAP MENTAL ET EMPLOI, C'EST POSSIBLE

En France, 36 % des personnes en situation de handicap sont en emploi. Cependant, ce taux d'emploi tombe à 25 % quand on parle seulement des personnes atteintes d'un handicap mental et psychique.

Source : Agefiph et Unapei.

RESPECTER LES CAPACITÉS DE L'INDIVIDU

Travailler en milieu protégé ou adapté, voire en milieu ordinaire : l'employabilité d'une personne en situation de handicap mentale est-elle réellement possible ?

Bien entendu ! Mais **le handicap mental n'est pas sans impact** en milieu du travail.

S'il faut en effet prendre en compte les spécificités liées au handicap mental, il faut aussi **percevoir les capacités individuelles et être en mesure de les utiliser et de les développer**. Les conséquences du handicap mental sont plus ou moins sévères selon les individus. Chacun évolue à sa manière selon qu'il ait bénéficié d'un accompagnement spécifique précoce.

EN SAVOIR +

En 2018, seules 7% des 2,8 millions des personnes avec une RQTH étaient atteintes d'un handicap mental.

Source : Agefiph et Unapei

Repère

Principales fonctions touchées en milieu professionnel :

- **la compréhension**
- **la mémoire**
- **l'analyse des situations**
- **la prise de décisions**

La déficience des capacités intellectuelles sera la plus impactante dans le milieu professionnel. Aussi, il faudra prendre en compte ces difficultés, et trouver des réponses adaptées :

- la mémorisation des informations orales ou écrites ;
- la capacité à se concentrer ;
- la compréhension des situations : savoir prendre une décision ; être en capacité d'analyser et de résoudre un problème ;
- l'impossibilité de se repérer dans l'espace et le temps ;
- l'intégration des conventions sociales (comportement familier ou enfantin) ;
- la communication en général : problèmes de lecture, d'écriture, de vocabulaire...

Il peut être accompagné d'une déficience motrice, sensorielle ou psychique plus ou moins sévère.

Cependant, arrêtons de ne voir que les difficultés ! Les travailleurs atteints d'un handicap mental sont aussi capables de développer des capacités professionnelles précieuses comme :

- la précision et la rigueur dans l'exécution de tâches répétées
- l'implication et la conscience professionnelle ; le sentiment d'appartenance et de fidélité à son employeur

Si elles peuvent manquer de polyvalence, d'autonomie et de compréhension des conventions sociales et des situations au sens large, **les personnes en situation de handicap mental peuvent prendre en charge avec coeur des missions supports** (tâches administratives ou logistiques). Les personnalités souvent « sans filtre » peuvent aussi apporter un équilibre supplémentaire dans les relations du collectif de travail.

Zoom sur : Handicap mental et emploi en entreprise classique ?

Aujourd'hui, les personnes en situation de handicap mental sont en majorité dirigées vers le secteur protégé et adapté. Si cela convient à certaines personnes, d'autres souhaitent travailler en entreprise « classique ». Et contrairement aux idées reçues, ce n'est pas forcément incompatible ! Oui, les personnes concernées ont des difficultés à communiquer, à comprendre les consignes voire même à lire et écrire... Mais elles peuvent également apporter beaucoup : qualité de vie au travail, ambiance de travail, ouverture d'esprit, adaptation des missions, management de la différence... Avant toute chose, l'emploi d'une personne en situation de handicap mental doit passer par une phase d'adaptation, d'accompagnement et de sensibilisation.



LES MAÎTRES-MOTS D'UNE INSERTION RÉUSSIE :

- connaissance (de la personne en situation de handicap : compétences et limites)
- accompagnement (adaptation, formation, adaptation, mentoring)
- sensibilisation (de l'équipe et de l'entreprise)

RECRUTER, QUELLES ÉTAPES ?

L'insertion professionnelle d'une personne en situation de handicap ne peut être réalisée sans un accompagnement adapté.

Le recrutement d'une personne avec un handicap mental se prépare : il faut une bonne connaissance de la personne, de ses capacités, de ses limites intellectuelles pour pouvoir construire un poste compatible et mettre en place des compensations et un accompagnement personnalisé.

ACCOMPAGNEMENT RÉUSSI

Un bon accompagnement **c'est d'abord, s'intéresser à la personne.** Son handicap, il faut pouvoir le prendre en charge en adaptant son poste : il faut prendre en compte ce qu'il est capable de faire, connaître ses limites, etc...

Un accompagnement réussi, c'est aussi faire en sorte de créer un environnement accueillant et bienveillant pour **agir en collectif.** Il faut sensibiliser alors en amont le personnel de l'entreprise et l'équipe proche pour désamorcer les éventuels freins, lever les idées reçues.

Tous ensemble, être en mesure de trouver un équilibre entre l'encadrement nécessaire et une certaine autonomie, une liberté bienfaitrice.

CHIFFRE CLÉ

En 2018, 77% des français se déclarent prêts à travailler avec une personne en situation de handicap mental, participer à son intégration et potentiellement à sa formation.

Source : IPSOS pour la Fondation des Amis de l'Atelier, mars 2017



COMMENT ACCOMPAGNER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP MENTAL EN ENTREPRISE ?

Les conséquences du handicap mental sont variables d'une personne à l'autre.

En fonction de l'origine du handicap et de son degré, les restrictions professionnelles seront différentes. Pour réussir l'intégration d'une personne en situation de handicap mental, il faut faire du « sur mesure » .

Généralement, le recrutement s'organise dans la durée par le biais de stages, de prestations de service ou de détachements. Cette mise en place graduelle permet à la fois à l'entreprise et à la personne d'apprendre à se connaître et d'effectuer les bons ajustements pour une intégration réussie.

CHIFFRE CLÉ

Seules 0,5% des personnes atteintes de handicap mental travaillent en milieu ordinaire.

Les personnes handicapées mentales sont 2 à 3 fois plus touchées par le chômage que le reste de la population.

Source : Café Joyeux





COMPENSATION HUMAINE

L'aide humaine est primordiale.

- Mise en place d'un accompagnement avec un salarié-tuteur : aider à la prise de poste, présenter l'entreprise et les services, présenter les règles de sécurité, s'assurer que les missions sont adaptées, aider à gérer les difficultés rencontrées, faire le lien avec le référent handicap...
- Mise en place d'un suivi complémentaire par un professionnel extérieur à l'entreprise (établissement spécialisé sur le handicap mental)
- Sensibilisation et formation de l'ensemble du personnel pour comprendre le handicap mental et les difficultés propres à la personne.

COMPENSATION TECHNIQUE

L'aide technique peut être mise en place si la personne a également une déficience motrice ou sensorielle.

- Aides à la compréhension ou au repérage : mise en place de pictogrammes, d'une signalétique dédiée ou de codes couleurs.

LE HANDICAP MENTAL AUTREMENT

Emploi et handicap mental : c'est possible, surtout quand on a des bonnes idées et une folle envie de projets solidaires et inclusifs.

En France, de plus en plus d'initiatives d'entreprises inclusives du milieu ordinaire voient le jour ces dernières années. La clé de la réussite ?

Le « sur-mesure », parce qu'une personne en situation de handicap mental est avant tout une personne ordinaire ET singulière.

*Zoom sur café joyeux,
le restaurant solidaire*

Le concept ? Rendre visible le handicap et faire se rencontrer les univers. Ainsi, depuis 2017, Café joyeux, entreprise sociale, emploie (en milieu ordinaire) et forme des personnes majoritairement atteintes de trisomie 21. En fonction de leurs capacités et toujours encadrés, les collaborateurs en CDI occupent différents postes de la restauration : accueil, caisse, cuisine, service en salle...

Chiffre clé

8 cafés-restaurants Café joyeux en France.

83 équipiers en situation de handicap mental et cognitif.

35 managers et professionnels de la restauration qui encadrent et forment.

Au final, une belle équipe qui travaille ENSEMBLE et qui replace le handicap au coeur de la vie.

RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES



DES FILMS À VOIR

Champions
www.allocine.fr

Gabrielle
www.allocine.fr

DES ORGANISMES À CONNAÎTRE

Association Trisomie 21 France
www.trisomie21-france.org

L'Unapei
www.unapei.org

Association SHM
www.shmse.org

AFIPH Emploi Compétences
www.afiph-emploi-competences.org



Retrouvez plus d'informations sur le site
www.agefiph.fr



Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site agefiph.fr