

Handicap mental et travail

Qu'est-ce que le handicap mental ?

Le **handicap mental** (**retard mental**, dans le langage courant) est un trouble généralisé perçu avant l'âge adulte, caractérisé par un déficit et un dysfonctionnement cognitif dans au moins deux fonctionnements adaptatifs. Le handicap mental a été historiquement défini sous le score de 70 de quotient intellectuel (QI). Presque entièrement fondée sur la cognition, la définition inclut désormais le fonctionnement mental et les capacités fonctionnelles d'un individu liées à son environnement. Aujourd'hui, par conséquent, un individu ne peut être strictement considéré comme handicapé mental pour la seule raison qu'il possède un quotient intellectuel inférieur à 70.

Les causes du handicap mental sont variées : anomalies chromosomiques, maladies génétiques, problèmes neurologiques, accidents de la vie... Quelle qu'en soit la cause, la personne handicapée mentale est porteuse de manière permanente d'une déficience intellectuelle. Elle peut avoir besoin d'un soutien et d'un accompagnement adaptés pour l'aider à mieux communiquer avec les autres et développer sa personnalité. La personne handicapée mentale se heurte à des problèmes de réflexion et de conceptualisation, et éprouve des difficultés à s'exprimer et communiquer. Elle est désorientée devant une situation nouvelle et se trouve souvent en difficulté pour s'adapter. Elle peut présenter des troubles émotionnels comme l'instabilité, l'excitation ou l'hypermotivité. 700 000 personnes en France souffrent de handicap mental.

Handicap mental et travail :

La déficience intellectuelle évoquée plus haut génère une situation de handicap car elle touche différentes fonctions : la compréhension, la mémoire, l'analyse des situations, la prise de décisions. En fonction de l'origine du handicap et de son degré, mais aussi de l'histoire de la personne, de sa personnalité, les restrictions d'activités qui découlent de sa déficience seront très variables d'un individu à l'autre. Imaginer un profil type d'une personne handicapée mentale en emploi et inventorier les difficultés qu'elle peut rencontrer, c'est nécessairement forcer le trait. Chaque insertion réussie est particulière et il s'agit avant tout de faire du « sur mesure ». Car, malgré leurs difficultés intellectuelles, les personnes handicapées mentales font preuve de compétences et qualités professionnelles indéniables : minutie, conscience professionnelle, rigueur dans les tâches répétitives, fidélité à l'employeur... à même de s'épanouir dans de nombreuses activités (nettoyage, reprographie, conditionnement, assemblage de pièces...). Une fois intégrées dans l'entreprise, elles peuvent également prendre en charge des tâches de type administratif ou logistique, offrant à leurs collègues les missions « support » nécessaires à la bonne réalisation de leur cœur de métier.

Le handicap mental se traduit généralement par des difficultés plus ou moins importantes d'abstraction, de spatialisation et de mémorisation. Les personnes handicapées mentales ont des difficultés à connaître l'environnement immédiat ou élargi, les conventions tacites qui régissent l'échange d'informations, les règles de communication et de vocabulaire. Elles ne maîtrisent généralement pas ou peu la lecture et l'écriture. Cependant, elles sont capables d'acquérir les savoirs de base : déchiffrer des mots, des logos, des chiffres, l'heure, notamment sous forme numérique. Elles peuvent rencontrer des difficultés à intégrer des consignes complexes, à prendre des décisions toutes seules et un accès peu aisé aux informations relatives à la vie de l'entreprise. Elles peuvent manquer de polyvalence. Elles présenteront généralement un faible niveau de qualification. Il est important de créer une relation de confiance avec elle.

Une embauche qui se prépare :

On imagine aisément un employeur dérouté face à cette accumulation de restrictions. Et pourtant, une bonne connaissance de la personne handicapée mentale peut permettre de proposer des postes compatibles avec son handicap et surtout de mettre en place des compensations et des accompagnements qui vont être les garants d'une insertion professionnelle réussie.

Les personnes handicapées mentales ont très souvent une prise en charge institutionnelle sur laquelle le futur employeur peut s'appuyer. Qu'elles sortent d'établissements de formation professionnelle spécialisée de type IMPro (Institut Médico-Professionnel), ou d'ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) ou

Entreprise Adaptée, elles ont acquis des gestes professionnels précis, des compétences confirmées sur des métiers identifiables. Pour de nombreux employeurs, un recrutement s'opère dans la durée et de façon graduelle sur la base d'une connaissance réciproque par le biais de stages, de prestations de service ou de détachements. Ces modalités permettent à l'entreprise et à la personne ainsi accueillie de se construire une connaissance commune et d'effectuer les ajustements nécessaires à la bonne réalisation des tâches. Les recrutements directs concernent des personnes plus légèrement handicapées ayant moins de difficultés d'adaptation.

Des collègues « au courant » :

Une sensibilisation du personnel de l'entreprise permettra au collectif de travail d'apprendre à connaître la personne handicapée dans les différents aspects de sa déficience et d'envisager la manière dont ils vont se comporter à son égard. Cela permet d'éviter une surprotection instinctive des collègues et de l'encadrement, de laisser une certaine « liberté » au travailleur handicapé mental lorsqu'il a acquis les principes de sa tâche. Les collègues pensent, souvent à tort, qu'une personne handicapée mentale a besoin d'être surveillée en permanence.

L'expérience de Monsieur T :

Monsieur T est palefrenier. Il a obtenu un poste dans une pension / élevage de chevaux rattachée à une exploitation agricole. Il a acquis l'expérience du métier sur le terrain sans avoir suivi de formation spécifique, alors que sa formation initiale est commise de cuisine (formation acquise en ESAT). Il a toutefois fait un CDD à temps partiel en qualité d'agent d'entretien au préalable. Le projet de Monsieur T était de trouver un emploi à temps plein. En raison de son handicap, il a besoin d'un cadre de travail stable, avec un temps de travail fixe. Lorsqu'il est seul, il ne peut réaliser que des actes répétitifs, qu'il effectue avec une certaine lenteur. Il ne peut rester concentré plus de deux heures sur une même tâche. Il a besoin d'être stimulé, ce qui implique une surveillance. En cas de changement de tâches, il faut être présent auprès de lui durant plusieurs jours afin de s'assurer que ces dernières soient acquises. Si ces conditions sont respectées, le travail est effectué correctement et Monsieur T s'avère être un employé fiable. Toutefois, ces mesures nécessitent du temps supplémentaire et ont un certain coût pour l'employeur.

Ses tâches sont les suivantes : les soins aux chevaux, manutention et fourniture de fourrage, petits entretiens des parcs et bâtiments, débroussaillage et tonte, nettoyage des boxes et des parties extérieures.

Grâce à l'aide du Service de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Organisme de Placement Spécialisé Cap emploi), l'employeur a pu bénéficier d'une aide financière au travers de la mesure de l'Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH). Cette mesure vise à reconnaître la Lourdeur du Handicap (RLH). Cette mesure vise à compenser les surcoûts pérennes induits par le handicap d'une personne sur un poste identifié. Cela se traduit par le calcul du taux de lourdeur du handicap après aménagement optimal de la situation de travail. Cette aide est accordée pour une durée limitée (3 ans maximum), renouvelable et révisable. Elle est financée par l'Agefiph. Les aménagements pris en compte peuvent être le matériel, l'adaptation des horaires (hors réduction du temps de travail), les modifications organisationnelles du poste de travail. La mobilisation de cette aide s'appuie sur les recommandations du médecin du travail, la justification de charges financières supplémentaires pour l'employeur liées à une moindre productivité ou liées à l'aide d'un tiers et/ou liées au tutorat. L'aide est plafonnée à maximum 10 000€ / an sur 3 ans pour un salarié à temps plein.

Agnès GERBER

Directrice d'Action et Compétence

Les sites internet de références :

www.agefiph.fr

www.capemploi68-67.com