




# LES CLÉS DE RÉUSSITE POUR INTÉGRER LE HANDICAP MENTAL EN ENTREPRISE



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** LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

**5** PAROLE D'EXPERT

## **LES CLÉS DE RÉUSSITE POUR INTÉGRER LE HANDICAP MENTAL EN ENTREPRISE**

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



Le handicap mental se caractérise par une **déficience intellectuelle permanente et durable**. Au-delà de la Trisomie 21, de nombreuses pathologies peuvent affecter les capacités intellectuelles : X-Fragile, syndrome de Prader-Willi... Elles peuvent survenir à n'importe quel moment de la vie, majoritairement dès la naissance mais également après un accident par exemple.

Chaque pathologie a des conséquences variables, plus ou moins sévères, qui vont impacter les capacités de la personne tant dans sa vie personnelle que professionnelle.

Il n'existe pas de postes spécifiques, ni de secteur d'activités particulier réservé aux personnes en situation de handicap mental. Face aux impacts du handicap mental dans le milieu professionnel, l'entreprise doit pouvoir être en mesure d'apporter des réponses adaptées. Et cela commence dès la perspective d'un recrutement.

# LES CLÉS DE RÉUSSITE POUR INTÉGRER LE HANDICAP MENTAL EN ENTREPRISE

**Les 3 conditions de réussite de l'intégration d'un collaborateur en situation de handicap mental :**

- Avoir une **connaissance parfaite** du collaborateur en situation de handicap, de ses difficultés, de ses troubles,
- Se donner les moyens d'**un accompagnement sur-mesure** avec la présence d'un tuteur capable d'encadrer et de former au quotidien,
- **S'assurer de la sensibilisation et de l'information** de l'équipe et de l'entreprise aux problématiques du handicap mental.



## En milieu ordinaire, plusieurs types de recrutement sont envisageables :

- **Les recrutements en direct** : ils sont possibles sur des profils d'individus présentant une déficience intellectuelle légère avec une adaptation plus simple à gérer.
- **Les recrutements progressifs** : souvent, la plupart des recrutements de personnes en situation de handicap mental se font **par le biais d'un établissement de formation professionnelle (Institut Médico-professionnel, Établissement et Service d'Aide par le Travail)**. Dans ces lieux, les personnes en situation de handicap mental ont acquis et développé des compétences spécifiques. Au fil du temps, elles sont accueillies en entreprise en stage, effectuent des prestations de service ou des missions en détachement, avant un recrutement final.
- **Les recrutements « Hors les murs »** : à la fois bénéfique pour le salarié et l'employeur, ce dispositif vise à faire travailler les personnes en situation de handicap à l'extérieur de l'ESAT, tout en étant protégé et en adoptant des missions et des temps de travail adaptés.

### *Zoom sur l'ESAT*

L'ESAT est un établissement médico-social financé par l'État (milieu protégé) : un vivier de recrutement possible.

L'ESAT propose des prestations variées : mise sous pli ; conditionnement ; nettoyage de locaux ; blanchisserie ; peinture ; cuisine ; couture ; renfort administratif ou logistique ponctuel... Ils emploient des personnes en situation de handicap en majorité mental âgés d'au moins 20 ans.

Les activités professionnelles proposées sont adaptées aux compétences et au handicap de chaque individu. L'ESAT permet une insertion professionnelle progressive via des systèmes de détachements de personnel ou de mise à disposition. Les travailleurs peuvent ainsi espérer in fine devenir salariés de l'entreprise ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif.

# PAROLE D'EXPERT

« Les équipes d'AFIPH Emploi Compétences accompagnent au quotidien des personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi.

Le public qui est ainsi accompagné, est essentiellement constitué de personnes ayant une déficience intellectuelle.

Ces personnes, de par leurs compétences, leur volonté, leur engagement à être reconnu comme tous les autres professionnels, imposent le respect de tous et font ainsi bouger les représentations qu'a le grand public de la déficience intellectuelle.

La prise de poste peut être certes, un peu plus longue que pour un salarié ordinaire, par contre la régularité dans la tâche et le respect des consignes seront toujours au rendez-vous.

L'accompagnement que nous proposons aux entreprises porte sur 2 axes :

- La sensibilisation des collaborateurs sur la déficience intellectuelle
- Notre capacité à proposer des aménagements de poste afin que la personne accueillie soit dans les meilleures conditions pour réaliser les tâches qui lui sont confiées.

Nous intervenons aussi lorsqu'il y a une évolution significative du poste de travail.

Nous venons en appui des entreprises et à leur demande.

Tous les jours les personnes avec déficience intellectuelle nous surprennent par leurs capacités à mettre en place des stratégies de compensation pour tenir leur poste.

Les entreprises qui ont dans leur effectif une personne en situation de handicap avec déficience intellectuelle nous rapportent toutes, qu'elles ont pu en retirer en retirer des bénéfices au sein de leurs équipes. »

Bruno BUGLI - Directeur AFIPH Emploi Compétences

Afin de garantir la meilleure intégration en entreprise, l'AGEFIPH propose également les aides suivantes aux employeurs et aux salariés :

- **Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH).**

Cette aide financière permet de compenser les charges supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après la mise en place de l'aménagement optimal.

[> En savoir plus](#)

- **Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des**

**personnes handicapées (AAI).** Ce dispositif permet de financer les besoins pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle d'un salarié en situation de handicap avec des programmes de formation dédiés ou un accompagnement individualisé (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).



- **CDD Tremplin.** Conclu entre une Entreprise Adaptée et une personne en situation de handicap, ce contrat permet de construire un parcours individualisé durant lequel le salarié pourra acquérir une expérience professionnelle, bénéficier d'une formation et d'un accompagnement pendant deux ans, tout en assurant sa transition vers les autres employeurs privés ou publics.

[> En savoir plus](#)

- **Prestation d'Appui Spécifique (PAS).** À la fois bénéfique pour l'employeur et pour la personne en situation de handicap, cet appui permet de faire appel à des professionnels externes à l'entreprise afin d'apporter des conseils, élaborer un diagnostic et/ou mettre en place des techniques de compensation du handicap adaptées.

[> En savoir plus](#)

- **Emploi accompagné.** Afin de garantir le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, l'emploi accompagné soutient le salarié et l'employeur en plus des services, aides et prestations existants.

[> En savoir plus](#)





Retrouvez plus d'informations sur le site  
[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



**Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources** du site [agefiph.fr](http://agefiph.fr)