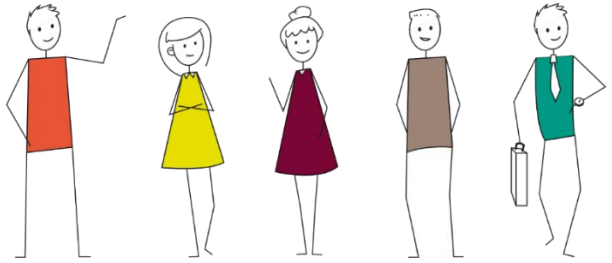
DÉFICIENCE INTELLECTUELLE, HANDICAP MENTAL

EN SAVOIR PLUS...

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Déficience intellectuelle, Handicap mental : les concepts

La déficience intellectuelle est, au sens de l'Organisation mondiale de la santé,
« la capacité sensiblement réduite de comprendre une information nouvelle ou complexe
et d'apprendre et d'appliquer de nouvelles compétences (*trouble de l'intelligence*) ».



Il s'ensuit un handicap mental, c'est-à-dire
« une aptitude diminuée à faire face à toute situation de manière indépendante
(*trouble du fonctionnement social*),
un phénomène qui commence avant l'âge adulte et exerce un effet durable sur le développement ».

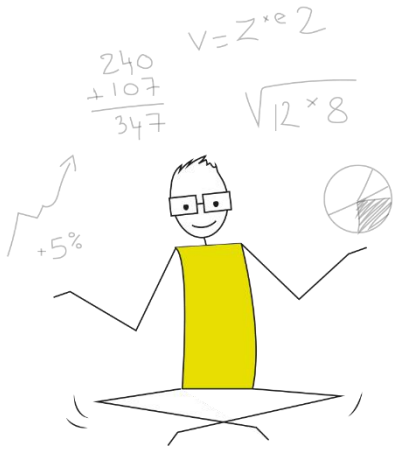
700 000 personnes en France
Chaque année, entre 6 000 et 8 500 enfants naissent
avec un handicap mental.

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Déficience intellectuelle : quelles incapacités ?

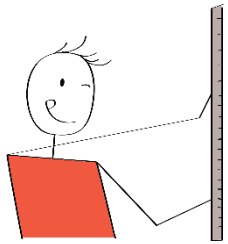
Les incapacitées associés peuvent perturber

- L'acquisition et la mémorisation des connaissances
- L'attention
- L'abstraction
- L'application des acquis en termes de savoir-faire
- La communication
- L'autonomie sociale et professionnelle
- La stabilité émotionnelle et le comportement



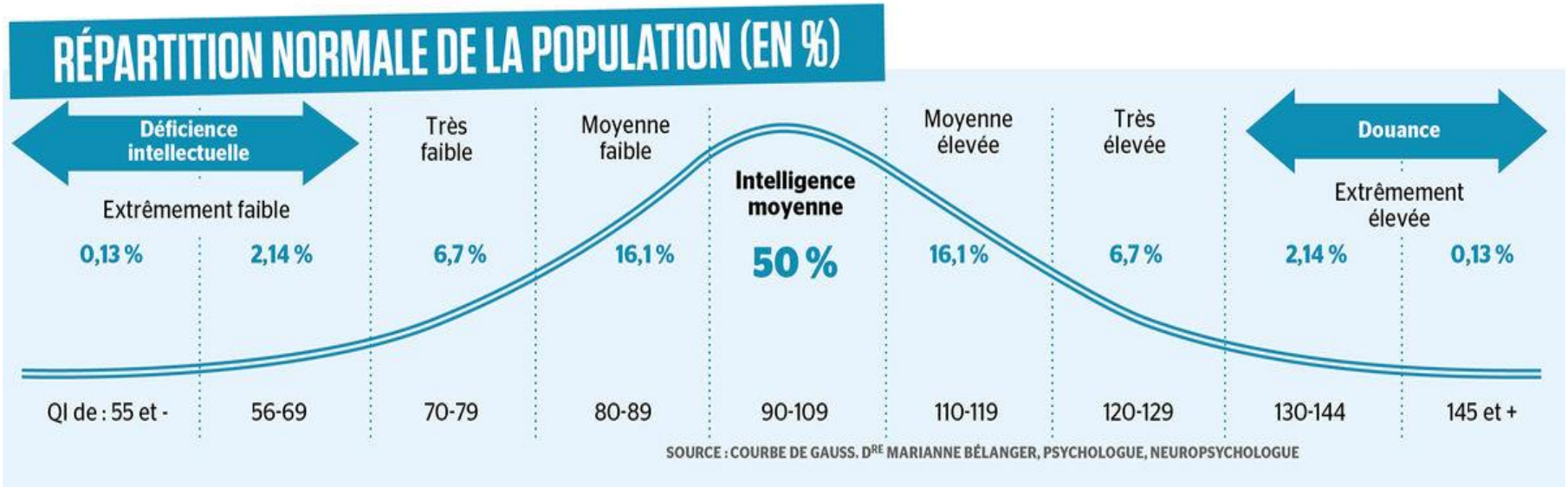
…selon des degrés différents.

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant



Handicap mental : degrés de gravité

Les évaluations se sont longtemps limitées au Quotient Intellectuel (QI) : en dessous de 70, il est très inférieur à la moyenne.



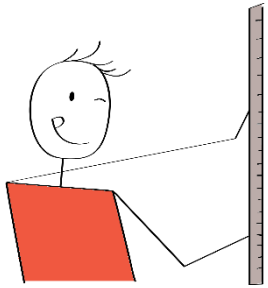
… des notions plus qualitatives sont maintenant associées…

(voir pages suivantes)

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Handicap mental : degrés de gravité

Au cours des 10 dernières années, les classifications DSM* et AAIDD** ont ajouté
- un critère relatif au comportement social
- et un autre concernant les soutiens dont la personne a besoin dans ses activités quotidiennes



Critères de gravité de la déficience intellectuelle d'après le DSM-5

Gravité	Domaine conceptuel	Domaine social	Domaine pratique
Léger	La personne a une manière plus pragmatique de résoudre des problèmes et de trouver des solutions que ses pairs du même âge...	La personne a une compréhension limitée du risque dans les situations sociales ; a un jugement social immature pour son âge...	La personne occupe souvent un emploi exigeant moins d'habiletés conceptuelles...
Modéré	D'ordinaire, la personne a des compétences académiques de niveau primaire et une intervention est requise pour toute utilisation de ces compétences dans la vie professionnelle et personnelle...	Les amitiés avec les pairs tout-venant souffrent souvent des limitations vécues par la personne au chapitre des communications et des habiletés sociales...	Présence, chez une minorité importante, de comportements mésadaptés à l'origine de problèmes de fonctionnement social...
Grave	La personne a généralement une compréhension limitée du langage écrit ou de concepts faisant appel aux nombres, quantités, au temps et à l'argent...	Le langage parlé est relativement limité sur le plan du vocabulaire et de la grammaire...	La personne a besoin d'aide pour toutes les activités de la vie quotidienne, y compris pour prendre ses repas, s'habiller, se laver et utiliser les toilettes...
Profond	La personne peut utiliser quelques objets dans un but précis (prendre soin de soi, se divertir)... Des problèmes de contrôle de la motricité empêchent souvent un usage fonctionnel...	La personne peut comprendre des instructions et des gestes simples...	La personne dépend des autres pour tous les aspects de ses soins physiques quotidiens, pour sa santé et pour sa sécurité, quoiqu'elle puisse participer à certaines de ces activités...

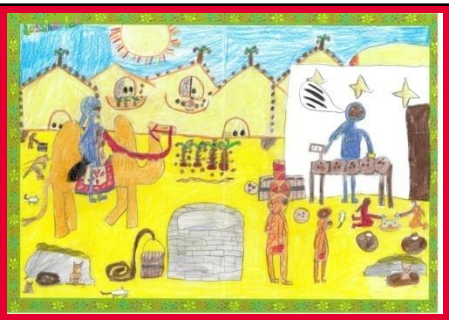
*Diagnostic ans Statistical Manual of Mental Disorders

**American Association on Intellectual and Developmental Disabilities

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Handicap mental : degrés de gravité

âge mental
12 à 13 ans

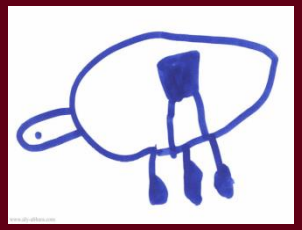


déficients légers

âge mental
8 à 11 ans

déficients moyens

âge mental
< 7 ans



déficients profonds

dépendance totale

arriérés mentaux

peut progresser

Un déficient intellectuel

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Les origines

Des causes très diverses

A la conception

maladies génétiques, aberrations chromosomiques, incompatibilité sanguine, etc.

A la naissance

souffrance cérébrale du nouveau-né, prématurité, exposition à des toxines ou infections lors de l'accouchement, pressions excessives sur la tête, etc.

Pendant la grossesse

radiation ionisante, virus, médicaments, parasites, alcool, tabac, rougeole ou rubéole chez la mère, toxines consommées (poissons contaminés au mercure), infections ou maladies contractées par la mère, carences alimentaires de la mère, etc.

Après la naissance

maladies infectieuses, virales ou métaboliques, intoxications, traumatismes crâniens, accidents du travail ou de la route, noyades, asphyxies, causes environnementales (manque de stimulation physique et sensorielle, absence de soins de santé…), etc.

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Les plus fréquents

Trisomie 21

Anomalie sur la 21ème paire de chromosomes.
Acquisitions motrices et accès au langage plus tardifs et parfois perturbés. N'exclut pas l'adaptation scolaire, sociale et professionnelle.
Possibilité de troubles associés : anomalie cardiaque pour 40%

60 000 personnes en France
1 naissance pour 1 000

Syndrome X fragile

Anomalie génétique présente sur un chromosome X.
Déficience intellectuelle souvent légère (seulement 10% de profonds).
Troubles du langage, pbs d'attention, hyper-activité.
Mais aussi excellente mémoire des événements et des directions, capacité d'imitation impressionnante concernant le langage et les sons, empathie remarquable…

1 garçon sur 4 000
1 fille sur 7 000

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

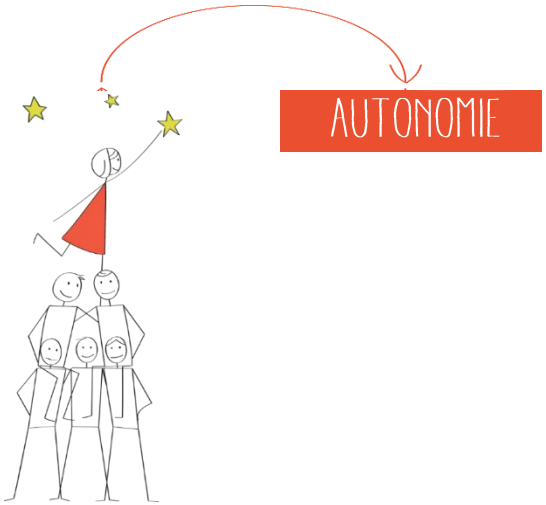
Mais aussi : exemples

- trisomie 13 de Patau : provoque une malformation du cerveau entraînant une déficience intellectuelle sévère à laquelle peuvent se rajouter d'autres malformations, de l'épilepsie, une difficulté avec le sens du goût et de la vision
- trisomie 18 d'Edward : déficience intellectuelle sévère avec des caractéristiques physiques particulières et des malformations cardiaques
- syndrome de Prader-Willi
- syndrome de Smith Magenis
- syndrome de Williams

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Intégrer une personne déficiente intellectuelle : Les bonnes pratiques

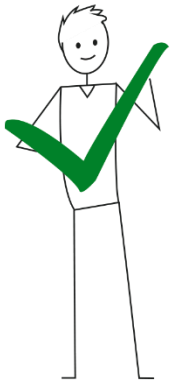
1. Obtenir avant tout un état des lieux des capacités et incapacités de la personne
2. Travailler en réseau pluri-disciplinaire
3. Agir sur le travail : contenus, cadre et organisation
4. Favoriser le partage de la situation avec l'équipe
5. Attribuer éventuellement un tuteur
6. Prendre le temps de rassurer la personne, de la mettre en confiance et de lui donner le temps nécessaire pour qu'elle comprenne ses tâches, sa place et la localisation de son poste
7. Suivre l'intégration du collaborateur, sa bonne compréhension des tâches et résoudre les difficultés d'intégration quand elles surviennent



ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

En emploi : des pistes pour l'accessibilité

Bonnes pratiques



En situation de formation

- Pédagogie adaptée, supports simplifiés, repères et codage de l'information
- Rythme d'apprentissage, allongement du cursus
- Désignation d'un tuteur
- Sensibilisation de l'environnement (acteurs de l'organisme de formation, groupe…)

En situation de travail

- Apprentissage avec un tuteur formé
- Management de proximité et adapté
- Repères sur les lieux de travail (déplacements)
- Aménagement de l'environnement de travail : poste et contexte de travail élargi
- Sensibilisation de l'environnement
- Réorganisation des tâches (complexité, rythme)
- Règles de sécurité
- …

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Le secteur de travail adapté et protégé (STPA*)

- En ESAT (Etablissement de Services et d'Aide par le Travail – Ex. CAT) : 66% des personnes accueillies sont déficientes intellectuelles
- En EA (Entreprise Adaptée – Ex. Entreprise Adaptée) : 60% des personnes accueillies sont déficientes intellectuelles

* **STPA = Secteur du Travail Protégé et Adapté**.
Il est constitué d'**ESAT et EA** (respectivement 1450 et 700 structures en France).
Celles-ci emploient 155 000 travailleurs handicapés.

> ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) –ex. CAT-. Etablissements médico-sociaux accessibles aux personnes handicapées qui ne présentent pas, provisoirement ou définitivement, une autonomie suffisante pour travailler en milieu ordinaire.
La personne accueillie en ESAT est orientée par la MDPH, au regard de ses capacités restreintes.

> EA (Entreprises Adaptées) -ex. Ateliers Protégés-. Entreprises du milieu ordinaire qui offrent un contexte de travail adapté.

ESAT et EA ont pour vocation d'offrir aux personnes handicapées

> l'épanouissement par le travail et l'insertion professionnelle quand elles ne sont pas en mesure de travailler dans le milieu ordinaire

> une possibilité de passerelle vers les entreprises classiques.

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Compensation :
le Français Facile à Lire et à Comprendre (FALC)

- La méthode « facile à lire et à comprendre » propose des **règles pour aider les rédacteurs de documents à rendre l'information facile à lire et à comprendre pour les personnes déficientes intellectuelles.** Cela peut concerner des notices, des textes de loi.. Il faut aussi y penser en situation d'emploi ou de formation.
- **L'objectif : rendre plus autonome** dans leurs démarches grâce à une meilleure compréhension de l'information.
  L'information rédigée en facile à lire et à comprendre est par ailleurs utile pour les personnes maîtrisant mal le français.
  Il est notamment conseillé :
  - > D'utiliser des mots faciles à comprendre
  - > De recourir à des exemples simples
  - > De ne pas utiliser de sigles
  - > De faire des phrases actives et positives

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Aide humaine externe :
L'Emploi Accompagné

- Chaque bénéficiaire du dispositif est accompagné, à proximité de son lieu d'habitation, par un référent emploi accompagné qui assure la mise en œuvre des actions nécessaires tout au long de son parcours professionnel, au moment de sa recherche d'emploi mais également lorsqu'il est en poste.
- Ce dispositif est porté par un ou des acteurs locaux référencés par l'ARS (Agence Régionale pour la Santé).

En Ile de France : http://www.emploiaccompagne-idf.fr/

REGAIN PARIS http://www.regain-paris.org/

iris messidor http://iris-messidor.fr/

- Les prestations proposées
  - > Evaluation de la situation de la personne
  - > Construction du projet professionnel et l'aide à la réalisation
  - > Accompagnement vers l'emploi
  - > Accompagnement dans l'emploi et sécurisation des parcours

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant

Aide humaine externe :
L'Emploi Accompagné

- Le rôle du **référent Emploi Accompagné**
  - > Il conseille le bénéficiaire sur son projet et l'accompagne dans ses démarches d'insertion socio-professionnelle.
  - > Il peut organiser une ou plusieurs mises en situations en entreprise (stages) pour favoriser la découverte ou évaluer les compétences du bénéficiaire.
  - > Il évalue les besoins d'aménagements et d'adaptations du poste de travail et accompagne la mise en oeuvre (et les ajustements nécessaires).
  - > Il assure une présence auprès du bénéficiaire et de l'employeur au sein de l'entreprise (selon les besoins) pour favoriser la prise de poste et son appropriation.
  - > Il travaille en lien avec les partenaires de l'emploi, des établissements et services sociaux et médico-sociaux pour répondre aux besoins repérés.
  - > Il conseille et sensibilise l'employeur ainsi que ses collaborateurs sur les besoins spécifiques du bénéficiaire au quotidien.
  - > Il mobilise des expertises complémentaires

ariane CONSEIL
Handicap et Santé, l'engagement performant