

EMPLOI ET TROUBLE DU DÉVELOPPEMENT INTELLECTUEL

Pensez autrement !

triso mie
FRANCE



Sommaire

Introduction03

Comprendre le trouble du développement intellectuel
et ses implications dans le monde du travail04

Le recrutement et l'adaptation du poste
de travail08

L'intégration dans l'entreprise.....12

L'évolution dans l'entreprise.....16

Valoriser l'emploi des personnes avec un trouble
du développement intellectuel.....19

Passez à l'action !

Les outils pour vous accompagner..... 20

INFORMATIONS LÉGALES

Livret édité par la fédération Trisomie 21
France

*Siège social : Parc Norev 70-72 avenue
de Bohlen, 69 120 Vaulx-en-Velin*

Conception graphique : Sandy Blanchard

*Rédaction : Fédération Trisomie 21
France, Kaleido'scop et Agence Lug*

Coordination : Agence Lug

*Contenus issus des ateliers
des groupes de travail en amont
du congrès du 19 juin 2024*

Impression en France

Penser autrement

Découvrez un guide ressources pour repenser l'emploi et le trouble du développement intellectuel (TDI).

Un grand nombre de personnes avec un TDI* travaillent en milieu protégé comme les ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) ou sont sans emploi. Seulement **6 %¹ des entreprises** emploient ou ont employé un salarié avec TDI. Or, selon une étude² menée par la fédération Trisomie 21 France, **88 % des personnes avec TDI souhaiteraient travailler en milieu ordinaire.**

Rejoignez le mouvement pour l'autonomie ! La fédération Trisomie 21 France encourage le pouvoir d'agir des personnes avec TDI. Elle soutient les personnes en situation de handicap dans leur choix et agit pour l'accessibilité de tous les environnements de travail.

Un congrès pour penser l'emploi autrement. Le 19 juin 2024, nous avons organisé le premier congrès *Déficience Intellectuelle et Emploi, pensez autrement !*, un événement novateur destiné aux entreprises, porté par les personnes concernées elles-mêmes.

Ensemble, nous avons élaboré le programme du congrès et ce guide ressources, fruit de groupes de travail composés par des membres d'associations, des représentants d'entreprises et des personnes avec TDI.

Ce guide exclusif propose une synthèse des principales informations sur les TDI et leurs implications dans l'emploi. Vous y trouverez des analyses, des conseils pratiques et des exemples inspirants, organisés autour des thèmes clés du congrès.

Vous cherchez des ressources pour vous accompagner dans cette démarche ? Ce guide recense les informations-clés ainsi que les organismes de référence pour vous accompagner et vous soutenir, y compris sur le plan financier, dans une démarche d'intégration dans l'emploi des personnes avec TDI.

Accessible en ligne sur le site dédié au congrès et celui de la fédération Trisomie 21 France, ce guide évolutif sera mis à jour régulièrement pour vous offrir les dernières avancées et ressources en matière d'intégration professionnelle des personnes avec un TDI.

¹ Étude réalisée en 2021 par la Fondation Handicap Malakoff Humanis.

² Enquête "Moi et le monde du travail" réalisée par la fédération T21 en 2020 auprès de 173 personnes avec TDI.



COMPRENDRE LE TROUBLE DU DÉVELOPPEMENT INTELLECTUEL ET SES IMPLICATIONS DANS LE MONDE DU TRAVAIL



DE QUOI PARLE-T-ON ?

“Le trouble du développement intellectuel (TDI) fait partie des troubles du neurodéveloppement (TND). Il ne s’agit donc pas d’une maladie mais d’un trouble qui apparaît durant la petite enfance et évolue tout au long de la vie. Il est caractérisé par une altération des fonctions cognitives qui affecte les apprentissages. Le TDI a ainsi des conséquences sur les capacités d’adaptation des personnes avec des répercussions sur les actes de la vie quotidienne”, selon la Haute Autorité de Santé (HAS)³.

Trouble du développement intellectuel : trois mots qui regroupent une grande hétérogénéité de situations. Les personnes concernées sont toutes différentes et il serait erroné de vouloir faire des généralités à travers un “portrait-type”.

2 % de la population sont concernés par un TDI*.

Des incidences diverses. Les conséquences des troubles du développement intellectuel sur les capacités de participation à la vie sociale des personnes sont variées, évolutives, et dépendent aussi des facteurs externes. En effet, le handicap se définit dans l’interaction entre un individu et son environnement.

Certaines personnes avec TDI ont du mal à s’exprimer ou à mémoriser des informations, d’autres non. Pour certaines, il est difficile de comprendre plusieurs informations en même temps. D’une manière générale, elles sont en difficulté avec l’écrit (en lecture et en écriture), mais là encore, les performances sont très variables d’un individu à l’autre.

Lorsque les TDI ont des conséquences sur les capacités de travail de la personne, un statut de travailleur handicapé peut être délivré par des institutions compétentes.

QUELS ENJEUX ?

Capacité à travailler. Les personnes avec TDI peuvent travailler et accomplir les missions qui leur sont confiées, parfois même avec un niveau de productivité et d’efficacité équivalent aux personnes sans TDI. Dans les autres cas, des aides existent pour compenser la perte de productivité.

Conditions favorables. Favoriser l’emploi des personnes avec TDI signifie développer des conditions qui facilitent leur autonomie, notamment en termes de temps, de disponibilité, de modes de communication, de relations avec les équipes, de confiance réciproque... Les personnes avec TDI ont besoin de repères stables et de régularité dans leur environnement.

³ Source : https://www.has-sante.fr/jcms/p_3374652/fr/trouble-du-developpement-intellectuel-un-accompagnement-personnalise-vers-l-autodetermination

“Trouver un emploi, c’est important pour tout le monde ! Ce n’est pas facile quand on est différent. On peut avoir du mal à trouver, ça dépend aussi des domaines. Et c’est plus facile quand on fait un métier qui nous plaît.”

Charlotte D, salariée avec TDI



VOUS VOUS DEMANDEZ PEUT-ÊTRE...

"Est-ce que mon activité est compatible avec l'emploi d'une personne avec TDI ?"

"Est-ce que cela risque de ralentir mon activité ? Je n'ai pas le temps de gérer des contraintes supplémentaires !"

"Comment puis-je faire, puisque ce n'est pas mon métier d'accompagner des personnes en situation de handicap ?"

CONSEILS ET RECOMMANDATIONS

Le point de départ, c'est votre volonté de vous engager dans cette démarche. Une fois lancé, vous pourrez bénéficier d'un accompagnement pour identifier les postes pouvant être aménagés et les personnes dont le projet professionnel est en lien avec votre activité, et préciser les conditions d'accueil.

Accueillir et accompagner dans l'emploi des personnes avec TDI peut effectivement demander du temps et de la disponibilité, notamment au début où l'apprentissage est au cœur du processus. Mais une fois intégrées et formées, dans un environnement bienveillant et stable, leur professionnalisme et leur constance deviennent des atouts inestimables pour votre équipe.

Vous n'êtes pas seul dans cette aventure ! Des associations spécialisées dans l'emploi inclusif ainsi que des services publics dédiés sont là pour vous accompagner à chaque étape et travailler en étroite collaboration avec vous pour trouver des solutions sur mesure pour votre entreprise. Découvrez comment en page 20.

COMMENT S'Y PRENDRE ?

Pour aborder cette nouvelle aventure, c'est simple :

Ayez confiance en vous et faites confiance ! Une personne avec TDI* ne vient pas d'une autre planète, c'est avant tout une personne à part entière ! En tant que manager, vous êtes déjà confronté à la nécessité de prendre en compte les singularités de vos salariés, vous êtes donc armé pour réussir dans cette démarche.

L'expérience sera votre meilleure alliée pour appréhender les spécificités des personnes avec TDI. La meilleure façon de savoir si cela vous convient ?

Essayez ! Lancez-vous et voyez par vous-même les possibilités et les bénéfices que cela peut apporter à votre équipe.

Ne restez pas dans l'ombre !

N'hésitez pas à solliciter des partenaires du territoire pour en savoir plus sur le handicap et pour mieux connaître les possibilités d'accompagnement.

**TDI : Trouble du Développement Intellectuel*





UNE EXPÉRIENCE INSPIRANTE

En 2017, une rencontre entre l'association Trisomie 21 Côte d'Or et l'entreprise APRR a donné naissance à une collaboration inédite. **Ensemble, ils ont décidé de passer à l'action.**

Plutôt que de simplement observer, ils ont décidé de s'engager pleinement. Ils ont identifié les besoins des personnes avec TDI et ont élaboré un plan d'action concret :

- Confier des tâches simples, divisées en séquences, et facilement reproductibles.
- Intégrer ces personnes dans une équipe accueillante et ouverte.
- Leur offrir l'opportunité de manipuler des outils informatiques.

Le centre logistique de Beaune d'APRR a été désigné comme le lieu idéal pour une immersion initiale. L'association et l'entreprise se sont rencontrées à plusieurs reprises pour définir les tâches et le déroulement. La chargée d'accompagnement de l'association a rencontré l'équipe en amont pour répondre à leurs questions.

Six personnes aux profils variés ont participé à cette expérience. Elles ont passé deux heures par semaine pendant trois semaines dans l'entreprise. Chacune d'entre elles a bénéficié d'un tutorat personnalisé par un salarié.

Pour tous les participants, cette expérience a été riche en rencontres, en échanges et en découvertes mutuelles.

Six mois plus tard, APRR a décidé d'aller encore plus loin en proposant des stages plus longs à deux ou trois personnes. Deux d'entre elles, ayant déjà vécu l'expérience d'immersion, étaient intéressées pour continuer. L'une d'entre elles a même décroché un CDI au sein de l'entreprise à l'issue de son stage.

LE RECRUTEMENT ET L'ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL



“ On peut être rentable et efficace, apporter une valeur ajoutée. Nous ne cherchons pas des emplois par simple plaisir ! ”

Emilie P., salariée avec TDI

QUELS ENJEUX ?

Recruter une personne avec TDI*, c'est bien plus que répondre à un besoin en recrutement ; c'est aussi trouver une personne dont le projet professionnel s'aligne avec votre entreprise.

Changer les perspectives.

Soulignons-le, le travail d'une personne avec TDI est un vrai travail, loin d'être simplement « occupationnel » !

Optimiser les équipes. Cette démarche peut être un véritable catalyseur pour repenser la dynamique au sein de vos équipes. En confiant des tâches moins complexes et plus régulières à votre collaborateur avec TDI, vous libérez du temps pour d'autres salariés qui peuvent ainsi se concentrer sur des tâches plus complexes.

Personnalisation de l'adaptation. Chaque personne est unique. L'adaptation du milieu de travail dépend des besoins spécifiques, des compétences et de la nature du travail. Il est crucial de considérer ces particularités pour faciliter l'intégration.

Intégrer une personne avec TDI peut être un véritable enrichissement pour votre entreprise, tant sur le plan humain que professionnel.

“ Notre rôle est de faciliter les échanges. Le simple fait de reformuler une question peut ouvrir des portes à une communication fluide. ”

*Eric, accompagnateur d'insertion,
Prisme 21 Loire*

VOUS VOUS DEMANDEZ PEUT-ÊTRE...

“Comment m'y prendre si je souhaite recruter une personne avec TDI ?”

“Est-ce que je peux d'abord me familiariser avec cette démarche, avant de me lancer dans un recrutement ?”

“Qu'est-ce que cela veut dire “adaptation du poste” ? Puis-je bénéficier d'un accompagnement et/ou d'un soutien financier ?”



“ Le stage est un excellent point de départ. J'ai commencé par un stage long. Maintenant, j'ai un contrat et je veux continuer jusqu'à 60 ans ! ”

Yves C., salarié avec TDI

CONSEILS ET RECOMMANDATIONS

Exploration locale. Des acteurs locaux travaillant étroitement avec des personnes ayant un TDI peuvent vous aider à dénicher des talents correspondant à votre secteur d'activité et aux postes à pourvoir. Le premier pas ? Accueillir des stagiaires dans votre entreprise est une manière concrète de vous familiariser avec cette démarche inclusive.

Analyse stratégique. Avant tout recrutement, prenez le temps d'analyser le poste et son environnement au sein de votre entreprise. Identifiez les points forts sur lesquels vous appuyer pour mettre en place ce projet sans compromettre votre activité. Des services spécialisés dans les TDI peuvent vous accompagner dans cette réflexion stratégique.

Adaptabilité au cœur. Une fois votre nouveau collaborateur intégré, les ajustements nécessaires seront variables, dépendant de son profil et de ses besoins spécifiques. Chaque situation est unique, mais avec le bon accompagnement, ces adaptations deviennent des opportunités de croissance pour votre entreprise et de développement professionnel pour votre équipe.

COMMENT S'Y PRENDRE ?

Communication bienveillante. Durant le processus de recrutement, prenez le temps de poser des questions pertinentes et laissez à la personne le temps de réfléchir et de répondre. Évitez de parler à sa place et favorisez une communication fluide en reformulant les questions si nécessaire avec l'aide des chargés d'insertion des associations ou de structures spécialisées.

Fiche de poste sur mesure. Rédigez une fiche de poste précise et concrète, adaptée aux compétences de la personne. Identifiez ensemble ses forces et ses intérêts pour faciliter son apprentissage et optimiser sa performance au travail.

Flexibilité horaire. Si possible, adaptez les horaires de travail selon les besoins de la personne. Prévoyez des pauses

supplémentaires ou ajustez les horaires pour lui permettre de rester concentrée et énergique. Le temps de travail idéal pour une personne avec TDI* est généralement d'environ 20 heures par semaine.

Routine variée. Favorisez une routine de travail variée, avec une série de tâches différentes à accomplir chaque jour. Cela stimulera l'engagement et la motivation tout en permettant à la personne de développer une polyvalence professionnelle.

*TDI : Trouble du Développement Intellectuel





UNE EXPÉRIENCE INSPIRANTE

En 2016, l'équipe du Mc Donald's, à Alès (30), a décidé d'ouvrir ses portes à Manon B. au sein de leur restaurant. Leur démarche était guidée et soutenue par le chargé de prospection et le chargé d'insertion professionnelle de l'association Trisomie 21 Gard.

Un partenariat solide. Ensemble, ils ont mis en place les bases d'une collaboration fructueuse :

- Ils ont recherché un tuteur interne volontaire au sein de l'entreprise, prêt à assumer le rôle de formateur et de guide.
- Ils ont élaboré une fiche de poste sur mesure, adaptée aux compétences de Manon B. et aux besoins spécifiques de l'entreprise.
- Ils ont pris en compte les besoins en recrutement de l'entreprise et ont conseillé sur les différents types de collaboration possibles.
- Ils ont fourni des informations détaillées sur les modalités d'accompagnement, tant pour l'entreprise que pour Manon B.

Préparation minutieuse. Avant l'arrivée de Manon, tout a été soigneusement planifié :

- Un accueil chaleureux a été préparé pour elle, afin qu'elle puisse intégrer l'équipe en toute sérénité.
- Un déroulé précis des tâches quotidiennes a été établi et affiché, non seulement pour guider Manon, mais aussi pour informer et impliquer les autres membres de l'équipe.

lundi et jeudi		mardi et vendredi	
9H-10H	BALLONS	9h30	BALLONS
10H-11H25	SALADBAR	10H00	TOMATES
11h25 -11h30	PAUSE	10H30	LES CROQUES
11H30-13H30	SERVICE A TABLE	11H00	LES HAPPY MEALS
		11H30-12H30	PAUSE DEJEUNER
		12H30-14H30	PLONGE
		14H30-15H30	TOMATES

Exemple d'un planning adapté à Manon

Cette collaboration exemplaire démontre comment une entreprise peut ouvrir ses portes à la diversité et en faire une force, tout en offrant des opportunités de croissance personnelle et professionnelle à chacun de ses membres.



“ Accueillir une personne avec TDI peut être bien plus qu’une simple intégration individuelle. C’est une opportunité de fédérer toute l’équipe autour d’un projet inclusif ”

L'INTÉGRATION DANS L'ENTREPRISE

QUELS ENJEUX ?

L'égalité professionnelle. Une personne avec TDI* est avant tout une adulte, une professionnelle à part entière, avec ses compétences, ses talents et sa valeur ajoutée. Il est essentiel de la considérer comme telle, au même titre que les autres membres de votre équipe.

Bienveillance et soutien. Pour favoriser son intégration, un environnement bienveillant est indispensable. Impliquez vos collaborateurs dans cette démarche et encouragez-les à adopter une attitude de soutien et d'ouverture envers la nouvelle recrue.

Préparation essentielle. L'arrivée d'une nouvelle personne ne peut pas être improvisée. Il est crucial de planifier et de préparer soigneusement son accueil pour garantir une transition en douceur et sans stress.

Les premiers instants comptent.

Comme pour tout nouveau collaborateur, les premiers jours dans l'entreprise sont cruciaux. Ils sont souvent riches en émotions et peuvent définir la perception et le bien-être de la personne au sein de l'équipe.

Unir l'équipe autour d'un projet commun.

Accueillir une personne avec TDI peut être bien plus qu'une simple intégration individuelle. C'est une opportunité de fédérer toute l'équipe autour d'un projet inclusif et de démontrer les valeurs d'ouverture, de respect et de diversité au cœur de votre entreprise.

VOUS VOUS DEMANDEZ PEUT-ÊTRE...

“Comment vont réagir mes clients ?”

“Est-ce que cela risque de faire perdre du temps aux autres salariés de l'équipe ?”

“Comment gérer un éventuel comportement inapproprié ?”

CONSEILS ET RECOMMANDATIONS

Approche progressive.

Intégrer un salarié avec TDI demande une approche méthodique et graduelle. Un stage «long» d'immersion en entreprise peut être une excellente stratégie pour

favoriser une transition en douceur vers un poste permanent, tout en permettant à la personne de se familiariser avec son environnement de travail.

Gestion de l'image. Vos clients ne remarqueront probablement pas immédiatement la particularité de la personne. Cependant, vous pouvez prévoir des outils, comme un badge de formation, pour informer discrètement les clients de son statut. En cas de besoin, elle pourra alors solliciter l'aide de ses collègues.

Référentiel clé. Au moment de l'intégration, désigner un membre de l'équipe en tant que référent peut grandement faciliter le processus. Ce référent pourra partager son expertise et guider le nouveau salarié, contribuant ainsi à une intégration harmonieuse et efficace.

Adaptation rapide. Les personnes avec TDI ont souvent une capacité d'adaptation surprenante et intègrent rapidement les codes de l'entreprise, surtout si le poste est bien préparé. Les comportements inappropriés sont donc rares. En cas de difficultés, il est essentiel de comprendre la cause avant d'envisager des mesures disciplinaires.

Ces conseils pratiques et cette approche attentive garantiront une intégration réussie et une équipe harmonieuse, où chacun se sentira valorisé et inclus.

“ Pour moi, «être protégé» ça veut dire avant tout se sentir intégré à une équipe, faire partie d'une équipe diversifiée ”

Laurent P., salarié avec TDI



COMMENT S'Y PRENDRE ?

AVANT L'ARRIVÉE :

- **Sensibilisation en équipe.** Informez et sensibilisez toute l'équipe à l'arrivée de la personne avec TDI*, en expliquant son handicap et en encourageant l'empathie et le soutien.
- **Aménagement du poste.** Assurez-vous que le poste a été aménagé et est adapté aux besoins spécifiques de la personne.
- **Accueil préparé.** Prévoyez du temps pour un accueil chaleureux et personnalisé, garantissant ainsi une intégration de qualité dès le premier jour.

En suivant ces étapes avec attention et bienveillance, vous créerez un environnement propice à l'intégration réussie de la personne avec TDI, où elle pourra s'épanouir pleinement dans son nouveau rôle.

À L'ARRIVÉE :

- **Repérage des lieux.** Accompagnez la personne pour lui permettre de se familiariser avec son nouvel environnement.
- **Rassurance et confiance.** Rassurez-la et mettez-la en confiance dès le départ.
- **Communication claire.** Utilisez un langage simple et concret, évitant le second degré ou les blagues, pour une communication efficace.
- **Présentation détaillée.** Expliquez sa fiche de poste et présentez-lui une personne référente, un tuteur disponible pour faciliter son intégration et résoudre d'éventuels problèmes.
- **Intégration facilitée.** Présentez-lui des collègues avec lesquels elle aura le plus d'interactions pour l'aider à trouver sa place.





AU COURS DES PREMIERS JOURS :

- **Adaptation au rythme.** Respectez le rythme d'apprentissage de la personne, en fournissant des manipulations concrètes, des supports visuels et un accompagnement personnalisé en commençant par la réalisation de tâches avec une autre personne pour aider à la mémorisation.

- **Des outils à penser.** Prévoyez des fiches avec des pictogrammes par exemple pour préciser les tâches quotidiennes.

- **Progression graduée.** Introduisez les tâches progressivement, en fournissant une consigne à la fois et évitant la surcharge d'informations.

- **Encouragement et feedback.** Rassurez la personne sur ses compétences et donnez-lui un feedback régulier sur son travail, favorisant ainsi sa confiance et son engagement.

En suivant ces étapes avec attention et bienveillance, vous créez un environnement propice à l'intégration réussie de la personne avec TDI, où elle pourra s'épanouir pleinement dans son nouveau rôle.



L'ÉVOLUTION DANS L'ENTREPRISE

QUELS ENJEUX ?

Égalité des chances. Une personne avec TDI* a le droit de progresser dans son poste et de bénéficier des mêmes opportunités de formation que les autres salariés. Elle mérite d'être traitée avec équité et respect, sans discrimination liée à son handicap.

Construction d'une progression. La progression professionnelle de la personne avec TDI doit être pensée de manière individualisée, en prenant en compte à la fois ses aspirations personnelles et les besoins spécifiques de votre entreprise. Comme pour tout salarié, son projet professionnel peut évoluer au fil du temps et la conduire vers de nouvelles expériences professionnelles.

Adaptabilité aux changements. Les personnes avec TDI se révèlent souvent être des moteurs de changement,

montrant peu de résistance aux nouvelles situations et étant ouvertes à l'apprentissage. Cependant, il est essentiel de préparer ces transitions avec soin, en les intégrant progressivement et en fournissant un soutien approprié pour assurer leur succès.

En reconnaissant et en soutenant le potentiel et les aspirations professionnelles des personnes avec TDI, vous contribuez à créer un environnement inclusif et dynamique où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite de l'entreprise.

VOUS VOUS DEMANDEZ PEUT-ÊTRE...

"Si je veux confier de nouvelles missions à mon salarié, est-ce que cela va prendre autant de temps qu'au départ ?"

"Comment accompagner mon salarié dans le cadre de l'évolution technologique des outils de travail ?"

"Comment trouver une offre de formation adaptée ?"

CONSEILS ET RECOMMANDATIONS

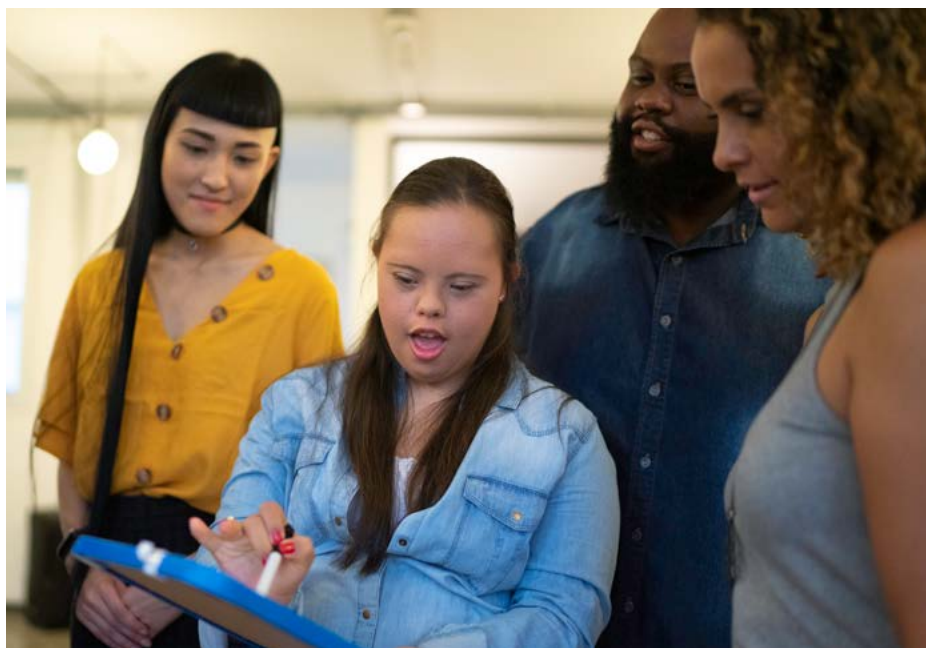
Continuité dans l'apprentissage. Une fois que vous avez intégré la personne avec TDI dans votre entreprise, l'apprentissage ne se limite pas seulement au métier, mais englobe également la connaissance de l'entreprise, de son environnement et de son fonctionnement global. Une fois cette base acquise, les nouvelles missions confiées ne nécessiteront souvent qu'un apprentissage des nouvelles tâches à effectuer.

Préparation à l'évolution professionnelle. L'évolution professionnelle demande une préparation minutieuse et des ressources appropriées. Des associations ou d'autres partenaires locaux peuvent vous accompagner pour réfléchir à votre projet d'évolution et trouver des formations adaptées à la personne. N'hésitez pas à mobiliser des dispositifs d'aide à la formation ou au maintien dans l'emploi, disponibles auprès des organismes de référence.

En adoptant une approche proactive et en reconnaissant le potentiel de chacun, vous favorisez une culture d'entreprise inclusive et dynamique, où chacun se sent valorisé et encouragé à atteindre son plein potentiel professionnel.

"Les mots ont un pouvoir ! Je crois en moi, je suis capable de faire si vous dites "je crois en vous et en vos capacités". "

Anne-Cécile A., salariée avec TDI



*TDI : Trouble du Développement Intellectuel

COMMENT S'Y PRENDRE ?

Écoute active. Durant les entretiens professionnels et les échanges réguliers, soyez attentif aux désirs et au projet professionnel de votre salarié avec TDI*, tout en les confrontant aux réalités de votre entreprise. Une communication ouverte favorise une meilleure compréhension mutuelle.

Organisation de l'évolution professionnelle. Impliquez activement votre salarié dans son évolution professionnelle en établissant un plan de formation adapté et en lui offrant des opportunités de mise en situation sur de nouvelles missions. Cette implication renforce son engagement et sa motivation.

Évaluation régulière. Évaluez régulièrement la performance de votre salarié avec TDI, en identifiant ensemble les succès et les domaines d'amélioration. Cette démarche permet un suivi personnalisé et favorise le développement professionnel continu.

Communication transparente. En cas d'ajout de nouvelles tâches ou de modifications, il est crucial d'expliquer clairement à votre salarié avec TDI les raisons derrière ces changements et de l'accompagner progressivement dans l'apprentissage des nouvelles responsabilités.

Évolution salariale. L'évolution dans l'entreprise inclut également l'évolution salariale. Prenez en compte l'ancienneté et la montée en compétences de votre salarié, comme pour tout autre membre de votre équipe.

[PARTAGE D'EXPÉRIENCE]

Malika C.Z de l'entreprise Locam à Saint-Étienne

« Nous avons embauché notre salariée avec TDI il y a 11 ans sur des tâches d'ouverture, tri et distribution de courrier.

Aujourd'hui, la communication a évolué vers le mail. Nous avons sollicité l'association Prisme 21 Loire qui nous a aidé à réfléchir, référencer de nouvelles tâches et a accompagné ses nouveaux apprentissages. »

Ce témoignage illustre l'importance du soutien externe dans l'évolution professionnelle de votre équipe.

*TDI : Trouble du Développement Intellectuel



VALORISER L'EMPLOI DES PERSONNES AVEC UN TROUBLE DU DÉVELOPPEMENT INTELLECTUEL

QUELS ENJEUX ?

Valorisation de la diversité.

En valorisant l'intégration professionnelle des personnes avec TDI, vous diffusez une bonne pratique au sein de votre entreprise et au-delà.

Les bénéfices vont bien au-delà de l'individu, touchant également le bien-être de toute l'équipe et l'efficacité de l'entreprise. Une meilleure communication, une solidarité renforcée, et des processus de travail plus clairs et fluides sont autant d'avantages qui découlent de cette valorisation.

Déconstruction des stéréotypes.

Communiquer sur les réussites et les progrès des personnes avec TDI permet de déconstruire les stéréotypes limitants. En montrant leur capacité à accomplir des tâches variées et responsables, vous contribuez à changer les mentalités et à favoriser une culture inclusive au sein de votre entreprise et dans la société en général.

Exemple pour d'autres entreprises. Votre expérience peut servir d'exemple inspirant pour d'autres entreprises, les encourageant à adopter une approche similaire envers l'emploi des personnes avec TDI. En partageant votre réussite, vous contribuez à diffuser une nouvelle manière de penser l'emploi et la diversité dans le monde professionnel.



CONSEILS ET RECOMMANDATIONS

Valorisation interne et externe. N'hésitez pas à valoriser la démarche d'intégration des personnes avec TDI au sein de votre entreprise, en utilisant les outils de communication disponibles tels que les revues mensuelles ou les gazettes internes. En externe, vous pouvez également communiquer sur cette démarche dans le cadre de votre Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), démontrant ainsi votre engagement envers la diversité et l'inclusion.

Participation aux manifestations territoriales. Impliquez-vous dans les événements locaux traitant de l'emploi et du handicap pour partager votre expérience et inspirer d'autres entreprises à suivre votre exemple. Votre participation active renforce votre image d'entreprise socialement responsable et contribue à sensibiliser le public à l'importance de l'inclusion.

Sensibilisation en interne. Organisez des événements de sensibilisation au handicap pour vos salariés, les encourageant à adopter une attitude inclusive. Cette sensibilisation favorise un environnement de travail respectueux et collaboratif, renforçant ainsi la cohésion d'équipe et le sentiment d'appartenance.

PASSEZ À L'ACTION !

LES OUTILS POUR VOUS ACCOMPAGNER

LES AIDES FINANCIÈRES

Une obligation et un accompagnement. L'emploi de personnes en situation de handicap est une obligation pour les employeurs publics et privés d'au moins 20 salariés. En tant qu'employeur, quelle que soit la taille de votre entreprise, vous pouvez bénéficier d'un accompagnement spécialisé et bénéficier d'aides financières.

Des aides disponibles. Différentes aides et dispositifs existent pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, couvrant divers aspects tels que l'accompagnement, l'accueil, l'intégration et l'évolution professionnelle, l'aménagement du poste, le maintien dans l'emploi, ...



Des relais pour vous guider. Pour connaître les aides disponibles et bénéficier d'un accompagnement adapté, vous pouvez vous rapprocher de :

- L'agence **France travail** ou **Cap emploi** de votre territoire, qui propose des formations et peut apporter des aides financières dans la phase préalable à l'embauche ainsi que sur certains contrats.
www.francetravail.fr
www.capemploi.info
- L'**Agefiph** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées), si vous êtes un employeur du secteur privé.
www.agefiph.fr
- Le **FIPHFP** (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique), si vous êtes dans le secteur public.
www.fiphfp.fr

Ces organismes mettent à disposition, sur leur site internet, un annuaire d'organismes pouvant vous accompagner dans vos démarches d'emploi des personnes en situation de handicap, sur tout le territoire français.

Retrouvez toutes les informations directement sur leur site :
www.francetravail.fr
www.capemploi.info
www.agefiph.fr
www.fiphfp.fr



ZOOM SUR L'AGEFIPH

L'Agefiph est l'acteur de référence emploi et handicap. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail. Elle accompagne les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail et les entreprises pour que soient pris en compte les besoins spécifiques des personnes handicapées.

En complémentarité des dispositions de droit commun, l'Agefiph propose aux entreprises des solutions ciblées et personnalisées en fonction des besoins : financement, conseil et accompagnement, réseau d'échanges et rencontre, outil pratique, documentation, développement des compétences pour :

- inclure le handicap dans les politiques de ressources humaines et RSE ;
- recruter une personne en situation de handicap ;
- maintenir en emploi une personne en situation de handicap ;
- accompagner les acteurs de l'entreprise à se professionnaliser à la connaissance du handicap et à sa prise en compte (Modul'pro).

Dans chaque région, l'Agefiph anime le réseau des référents handicap (RRH) et conseille au quotidien les référents handicap des entreprises.

En cas de charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal

de la situation de travail, une aide financière au titre de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) peut être attribuée. La RLH est une décision de nature administrative que l'Agefiph gère pour le compte de l'Etat.

ZOOM SUR LE FIPHFP

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique collecte les contributions financières des employeurs publics soumis à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

Il propose des aides financières ponctuelles et des dispositifs spécifiques d'accompagnement pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Une convention d'objectifs et de moyens peut être signée avec le FIPHFP, pour les employeurs qui souhaitent s'engager pour plusieurs années sur une série d'actions, en fonction du contexte de la collectivité et de l'évolution prévisionnelle de ses effectifs afin de recruter et de maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget accordé. Les projets de conventions sont proposés au comité national du FIPHFP ou à l'un des 17 comités locaux qui les valident.

LES CONTRATS ET ACCOMPAGNEMENTS

Cadre législatif et conventions collectives. Les personnes en situation de handicap salariées dans une entreprise bénéficient, comme les autres salariés, des dispositions du code du travail et de la convention collective de l'entreprise qui les embauche.

Accès facilité aux contrats aidés. Les personnes qui ont une reconnaissance du statut de travailleur handicapé ont un accès facilité aux contrats aidés et à différentes mesures pour l'emploi.

Contrats en alternance avec adaptations spécifiques. Elles ont accès aux contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) avec des dispositions spécifiques : absence de limite d'âge pour entrer en apprentissage, adaptation possible de la durée du contrat, aides spécifiques aux employeurs...

Renseignements et accompagnements :

- Les **agences France Travail** et le **réseau Cap Emploi** sont des ressources précieuses pour les entreprises désirant en savoir plus sur les différents dispositifs existants. Chaque agence France Travail dispose d'un conseiller référent pour le handicap, offrant un soutien spécialisé.

> www.francetravail.fr

> www.capemploi.info

- Les **Missions Locales** sont chargées d'accompagner le projet professionnel des jeunes en situation de handicap de 16 à 25 ans inclus.

> www.missions-locales.org

**TDI : Trouble du Développement Intellectuel*





• Des **associations spécialisées** ont mis en place des services d'accompagnement vers l'emploi. Les associations membres du réseau Trisomie 21 France, le dispositif emploi accompagné ainsi que d'autres partenaires locaux sont à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner dans votre démarche.

www.trisomie21-france.org

www.cdr.emploi-accompagne.fr/emploi-accompagne

...

Nous vous encourageons à contacter la fédération Trisomie 21 France si vous souhaitez apporter des contributions ou suggérer des modifications au contenu de ce guide. Votre participation est cruciale pour le rendre toujours plus utile et informatif pour tous.



Retrouvez près de chez vous des associations membres du réseau Trisomie 21 France pour vous accompagner

REMERCIEMENTS

Le congrès et ce guide ont été possibles grâce aux soutiens de nombreux partenaires et grâce à la précieuse collaboration de personnes concernées par un trouble du développement intellectuel, d'associations spécialisées du réseau Trisomie 21 France et d'entreprises engagées. Nous tenons à leur adresser nos plus vifs remerciements pour leur implication et leur expertise.



Ce guide est accessible en ligne sur le site dédié au congrès et de la fédération Trisomie 21. La version digitale permettra de le mettre à jour régulièrement afin de vous offrir les informations les plus récentes et les plus pertinentes possibles.

www.deficience-intellectuelle-emploi.org

www.trisomie21-france.org