



CLIENTÈLES

# Les personnes atteintes d'un handicap intellectuel

**Lynda Tessier, c.o.**, SDEM-SEMO : Service d'aide à l'emploi et de placement en entreprises pour les personnes handicapées, CSEPR : Centre de services à l'emploi de Prescott-Russell

J'ai le plaisir d'inaugurer cette nouvelle série de chroniques vous présentant un portrait de différentes clientèles. Pour ma part, je vous parle aujourd'hui des personnes atteintes d'un handicap intellectuel. Depuis 1999, je travaille à l'intégration des personnes handicapées en emploi, les premières années comme conseillère en main-d'œuvre, puis depuis 2005 comme conseillère d'orientation. Les propos que vous lirez dans cet article sont donc davantage tirés de mon expérience auprès des personnes atteintes d'un handicap intellectuel que d'une revue de la littérature scientifique.

Vous venez de lire « handicap intellectuel » et vous vous dites : « Ha ! Je pensais qu'on disait déficient intellectuel », ou handicapé mental, ou retardé, ou débile léger ? Vous n'avez pas totalement tort. Le nom donné a évolué au fil des ans et des outils utilisés pour le diagnostic. La plus vieille association professionnelle en lien avec cette condition a été fondée en 1876 et s'appelait à l'époque Association of Medical Officers of American Institutions for Idiotic and Feeble-minded Persons (personnes idiotes et faibles d'esprit). Depuis ce temps, l'association a porté quatre autres noms. En 2007, elle est passée de American Association on Mental Retardation (retard mental) à American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (déficience intellectuelle et développementale). Un autre indice de l'évolution des termes entourant cette condition se trouve dans le *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux* (DSM), rédigé par l'Association américaine de psychiatrie. En effet, dans la version 4 de ce manuel, la condition était nommée *mental retardation* (retard mental). Puis, dans la cinquième version publiée en français en 2015, le terme *intellectual disability* a été traduit par « handicap intellectuel ». Il s'agit toujours de la même condition !

Vous aimeriez un portrait décrivant les personnes atteintes d'un handicap intellectuel ? Elles sont des personnes blondes, rousses, brunes, grandes ou petites. Elles sont des hommes et des femmes. Elles aiment le sport, le cinéma, les animaux... ou pas ! Elles sont introverties, extraverties, aventureuses ou conservatrices. Elles sont comme vous, moi et toutes les autres. C'est-à-dire qu'elles sont des personnes avec leurs intérêts, leur personnalité, leurs valeurs, leurs forces et leurs faiblesses propres. Comment fait-on pour les reconnaître alors ?

Bien que cette condition change de nom presque chaque génération, les mêmes trois éléments pour la définir n'ont pratiquement pas changé. Il s'agit d'avoir des limitations dans son fonctionnement intellectuel, des limitations comportementales dans sa capacité à s'adapter à son environnement et le fait que toutes ces limitations ont débuté pendant la période de développement. Selon le niveau d'importance des limitations de la personne, son handicap intellectuel sera défini comme étant léger, moyen, sévère ou profond.

Les personnes qui en sont atteintes manifestent un retard par rapport à leurs pairs concernant les habiletés scolaires telles que la lecture, l'écriture et le calcul. Elles ont de la difficulté à développer leurs fonctions exécutives telles que planifier, établir des priorités, mettre en place des stratégies, etc. Elles sont plus immatures dans leurs interactions sociales, par exemple en ayant des conversations plus concrètes et immatures que ce qui est attendu à leur âge, de la difficulté à contrôler leurs émotions, à bien évaluer autrui et la dangerosité de certaines situations sociales. Finalement, elles présentent des lacunes dans certains aspects de leur vie quotidienne comme la préparation de plats nutritifs, la gestion financière, le transport, l'emploi, etc.

## Intervenir en orientation avec un client atteint d'un handicap intellectuel

Plongeons dans le concret de notre travail. Que faire en orientation avec un client atteint d'un handicap intellectuel ? Rassurez-vous, les personnes qui sont considérées comme ayant un handicap intellectuel sévère ou profond ne cogneront pas à la porte de votre bureau. Ne pouvant aller travailler, elles sont souvent placées dans des foyers de groupe ou des centres de jour, ce qui vous laisse la chance de croiser un client qui vous dit avoir une déficience intellectuelle légère ou, plus rarement, moyenne.

Peut-on amorcer un processus d'orientation avec ce client ? Mais bien sûr, avec adaptation et créativité ! La première chose à adapter est le niveau de langage. Soyez concrets et succincts, laissez de côté les concepts universitaires. Adressez-vous à lui directement, même s'il faut parfois freiner certains parents, trop habitués qu'ils sont à répondre à la place de leur enfant. S'il n'est pas sous tutelle, votre client peut signer le consentement libre et éclairé. À vous de vulgariser les étapes de votre démarche d'orientation afin de vous assurer de l'aspect « éclairé » du consentement. Trop souvent, la personne atteinte d'un handicap intellectuel voudra se faire apprécier et, pour ne pas vous déplaire, vous répondra un simple « oui » lorsque vous lui demanderez si tout est clair... même si ce n'est pas le cas.

21

C'est pourquoi je vous propose de lui demander de vous expliquer dans ses propres mots ce qu'il a compris plutôt que de lui demander s'il a compris.

Une autre adaptation concerne vos outils d'évaluation. Oubliez le MBTI, le Jackson Vocation Interest Survey, le NEO Pi ou tout autre test utilisant un niveau de vocabulaire élevé. Si le client ne peut pas comprendre les choix qui lui sont présentés, inutile de lui demander de choisir. De plus, plusieurs tests font appel à la capacité de se projeter dans une profession. Par exemple, j'ai déjà essayé de faire un OPSM avec un client qui me répondait à chaque métier : « Je l'sais pas, je l'ai jamais essayé ! » Pour plus de succès, j'utilise l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP). Présenter des photographies de gens qui travaillent donne beaucoup plus d'information à notre client que seulement énoncer le nom d'un métier. L'image visuelle étant plus concrète, il arrive plus facilement à se projeter à la place du sujet dans la photo. De plus, les métiers présentés dans cet outil demandent peu ou pas de formation. Ils sont donc accessibles aux personnes faiblement scolarisées.

Comme vous le faites probablement déjà avec vos clients habituels, l'exploration des loisirs, de la vie quotidienne et des expériences passées permet de cerner un peu mieux leur profil. Vous pouvez aborder le client avec des questions directes sur son vécu, par exemple : « Quand tu allais à l'école et qu'il y avait un exercice à faire, est-ce que tu aimais mieux quand le professeur demandait de le faire en équipe ou tout seul ? » La plupart des élèves ayant fréquenté les classes adaptées ou le cheminement particulier se sont fait proposer des stages en milieu de travail. Ces expériences recèlent souvent une mine d'or d'informations pour le conseiller d'orientation.

22

## La nécessaire collaboration entre collègues

La collaboration est également un outil utile avec les personnes atteintes d'un handicap intellectuel. En effet, il est souvent possible de retrouver une enseignante, une superviseuse de stage ou une éducatrice spécialisée qui accepte de vous donner des renseignements utiles moyennant la présentation d'un consentement à l'échange d'information signé par votre client. Si le milieu scolaire ne comble pas vos attentes, cherchez du côté du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) de votre région. Votre client y a peut-être un dossier, et l'éducatrice spécialisée qui s'occupe de lui sera heureuse de répondre à vos questions. Elle pourrait même vous faire participer au plan de service de son protégé et, de votre côté, vous pourriez l'impliquer dans la démarche d'orientation. Par exemple, si vous n'avez pas la chance de vous déplacer chez des employeurs ou dans différents milieux pour faire une exploration de visu avec votre client, l'éducatrice du CRDI pourrait se charger de cet accompagnement.

Quoi, se déplacer directement dans des milieux de travail ? Oui, c'est une technique efficace d'exploration avec cette clientèle qui, rappelons-le, est plutôt concrète et terre à terre. Jasmine hésitait entre la fleuristerie et un poste de commis étalagiste. J'ai communiqué avec un employeur dans chaque domaine et fixé un

rendez-vous d'une heure pour visiter les lieux, discuter des exigences de l'employeur et faire pratiquer ma cliente. Après ces visites, Jasmine a compris qu'il y avait beaucoup plus, en fleuristerie, de tâches qui s'effectuaient seule dans l'arrière-boutique et dans la serre qu'avec les clients. Elle a appris qu'il fallait couper le bout de la tige de chaque fleur reçue au moment de la livraison et elle n'aimait pas travailler avec le couteau. Finalement, elle trouvait trop pénible d'avoir la responsabilité de la vie des fleurs et des plantes entre ses mains et voyait que, si elle faisait une erreur, elle risquait de les tuer. Elle a aussi compris que, pendant qu'elle plaçait de la marchandise sur les tablettes d'une pharmacie, elle pouvait saluer les clients, répondre à leurs questions concernant l'emplacement d'un produit et même les conseiller si elle connaissait le produit. De plus, elle ne risquait pas de faire de mal aux bouteilles de shampoing. Jasmine, qui avait une personnalité extravertie, sociable et sensible, a donc choisi de travailler comme commis étalagiste dans la pharmacie. Si vous aviez vu la fierté qui se lisait dans ses yeux lorsqu'elle a reçu son uniforme et son porteur aux couleurs de l'entreprise qui annonçait : « JASMINE, en formation ». Je venais de recevoir une partie de ma paye !

Les tâches routinières qui en rebutent plusieurs seront accomplies avec fierté par votre client atteint d'un handicap intellectuel. Il prendra ses responsabilités au sérieux, heureux qu'on lui fasse confiance. Il sera un employé fidèle et assidu, s'il n'a pas d'autres troubles concomitants. Il peut travailler dans différents domaines tels que les pépinières, les grands magasins, l'entretien ménager, les photocopies, les animaleries, l'élevage et l'agriculture, certaines usines, la préparation alimentaire, etc. À vous de transformer une étincelle en feu de joie !

Pour favoriser le maintien en emploi, il est essentiel de réunir certaines conditions gagnantes. Premièrement, le superviseur en milieu de travail doit être patient. En effet, il devra répéter à quelques reprises les mêmes consignes avant qu'elles ne soient intégrées pour de bon. Idéalement, on n'enseignera qu'une tâche à la fois et on attendra qu'elle soit intégrée avant d'ajouter une nouvelle tâche. Le handicap intellectuel n'est pas toujours apparent au premier coup d'œil et, dans notre société de performance, il est facile de juger la personne plus lente et de se moquer d'elle. Si le client est d'accord, il est donc bon d'informer les collègues de la condition du nouvel employé afin d'augmenter le niveau de tolérance, d'empathie et de collaboration à son endroit. Un suivi personnalisé en milieu de travail auprès du client et de l'employeur permet d'aborder les points chauds avant qu'ils n'exploient. Finalement, certains incitatifs financiers peuvent également être offerts à l'employeur afin de compenser le manque de productivité causé par le diagnostic de la personne.

Finalement, si vous avez des questions au sujet de l'emploi et des personnes atteintes d'un handicap intellectuel, vous pouvez vous adresser au regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (roseph.ca). Chacune des régions administratives du Québec est dotée d'un tel organisme ainsi que d'un CRDI. Il existe donc une ressource près de chez vous.

Je vous laisse sur ces mots que Juhel écrivait en 2000 :

*Hier, ces personnes étaient désignées sous les vocables d'idiots, de débiles, de déficients mentaux. Aujourd'hui, on dit : « Il s'agit de personnes qui présentent une déficience intellectuelle. » Demain, on les appellera simplement monsieur, madame. Hier, on les cachait : c'était une maladie honteuse. Aujourd'hui, ces personnes vivent parmi nous, elles ont leur spécificité. Demain, nous les considérerons pour ce qu'elles sont. Hier, on ne leur donnait pas l'occasion d'apprendre. Aujourd'hui, on leur enseigne. Demain, elles auront des connaissances, elles sauront et nous apprendrons d'elles. Hier, c'était l'absence de loisirs organisés. Aujourd'hui, les loisirs sont généralement ségrégués. Demain, les loisirs seront choisis et intégrés. Hier, c'était l'oisiveté. Aujourd'hui, l'atelier est protégé. Demain, le travail adapté se fera en milieu régulier. Hier, les parents étaient isolés. Aujourd'hui, ils sont informés, regroupés en association. Demain, ils n'auront plus à se battre pour les droits de leur enfant. ←*

## Références

**AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION.** 2015. *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, 5<sup>e</sup> éd. Trad. sous la coordination de Marc-Antoine Crocq et Julien-Daniel Guelfi. Issy-les-Moulineaux, Elsevier.

**JUHEL, J.-C.** 2000. *La déficience intellectuelle : connaître, comprendre, intervenir*. Québec, Les Presses de l'Université Laval.

**SCHALOCK, R.L. et COLL.** 2011. *Déficience intellectuelle : définition, classification et systèmes de soutien*, 11<sup>e</sup> éd. Trad. sous la direction de D. Morin. Trois-Rivières, Québec, Consortium national de recherche sur l'intégration sociale.

Merci de votre appui ! **SQO** 2016

# BONNE NOUVELLE !

Envoyez de l'argent *sans frais* à une personne ayant un compte dans une autre institution financière que Desjardins grâce au virement *Interac*<sup>MD</sup>.

Maintenant inclus dans votre forfait à transactions illimitées.

Profitez-en dès aujourd'hui en adhérant à l'offre Sélection de Desjardins.

[desjardins.com/orientation](http://desjardins.com/orientation)

<sup>MD</sup> Virement *Interac* est une marque déposée d'Interac Inc. Utilisée sous licence.



**Desjardins**

Coopérer pour créer l'avenir



23

## FIER ASSUREUR DES MEMBRES DE L'ORDRE

Nous sommes là pour vous protéger dans l'exercice de vos activités professionnelles!

**1 800 644-0607** [lacapitale.com/occoq](http://lacapitale.com/occoq)



**La Capitale**  
Assurances générales  
Cabinet en assurance de dommages