



<http://www.ffdys.com/wp-content/uploads/2015/11/Fascicule-ENGIE-Tout-Savoir-sur-les-Dys-.pdf>

Tout savoir sur les **DYS**

Repères pour
accompagner
les collaborateurs



Sommaire

Bien se comprendre

La dyslexie **04/05** La dysphasie **06/07**
Les troubles de l'attention **08/09**
La dyscalculie **10/11** La dyspraxie **12/13**

Bien travailler ensemble au quotidien

Du recrutement à l'intégration dans l'entreprise **16/18**
Le quotidien du collaborateur « dys » dans l'entreprise **19/21**
L'échange en entreprise **22/24**

Bien s'informer

Repérer les signes et accompagner les personnes **26/27**
Pour aller plus loin **28**



Dans la même collection de guides pour la Diversité, retrouvez *Repères pour accompagner les managers, la diversité religieuse dans l'entreprise en France*, publié par la DRH en mars 2015.

Édito

ENGIE a pour ambition d'être l'énergéticien de référence sur les marchés mondiaux à forte croissance et d'être leader de la transformation énergétique en Europe. Pour accompagner cette ambition, le Groupe a mis en place de nombreuses initiatives et des projets innovants en matière de responsabilité sociale. Toutes les parties prenantes au sein de l'entreprise sont mobilisées pour anticiper, innover et construire une vision de la RSE élargie et intégrée au service d'une performance responsable et du développement humain.

La promotion de l'égalité des chances, l'insertion, le soutien des jeunes et des seniors, des personnes en situation de handicap sont des priorités essentielles. Dans ce cadre, ENGIE, au travers de son Réseau Handicap France, s'engage, aux côtés de la Fédération Française des Dys, sur les troubles « dys » afin de faire mieux connaître ce sujet à ses salariés et permettre de mieux les accompagner, que ce soit sur le plan professionnel ou sur le plan personnel.

Pourquoi les troubles « dys » en particulier ? Parce qu'il s'agit de troubles invisibles encore assez méconnus en particulier dans le monde du travail et qui touchent pourtant 6 à 8 % de la population française. Aujourd'hui, des mots peuvent être mis sur les troubles et leurs reconnaissances.

L'échange à leur sujet peut permettre de les prendre en compte au quotidien, tant dans l'organisation que dans les méthodes de travail. Au-delà du plan professionnel, de nombreux salariés sont également concernés au sein de leur famille et l'ambition de cette communication est aussi de leur apporter de l'information et des appuis.

À destination de tous : salariés, managers, familles, aidants... ce document vous apportera compréhension, conseils et repères sur les « dys ».

Henri DUCRÉ

Directeur des Ressources Humaines

Il existe cinq grandes catégories de troubles spécifiques du langage et des apprentissages, communément appelés troubles en « dys ».
Les troubles qui affectent :

Le langage écrit la dyslexie

Le langage oral la dysphasie

L'attention et les fonctions exécutives

les troubles déficitaires de l'attention

Le calcul et l'arithmétique la dyscalculie

Le geste et les fonctions visuo-spatiales
la dyspraxie

Bien
se comprendre

La dys lexie



La dyslexie peut avoir des conséquences sur :

- l'identification et la reproduction des **mots** ;
- la fluidité de la **lecture** entraînant parfois des erreurs ;
- la production d'**écrits** qui peut être lente et ponctuée de fautes d'orthographe ;
- la pratique de l'**anglais** à l'écrit.



Les troubles spécifiques et durables de l'acquisition du langage écrit

Une lecture lente, hésitante, émaillée d'erreurs, qui réclame un effort d'attention particulièrement soutenu. Voilà les signes distinctifs de la dyslexie – sans doute le plus connu des troubles « dys » – qui touche l'acquisition de la lecture des enfants.

Un trouble du langage écrit

La dyslexie apparaît très tôt, dès le début de l'apprentissage de la lecture, sous la forme d'une difficulté à maîtriser les règles de conversion graphèmes-phonèmes.

La reconnaissance orthographique ou automatisée des mots s'en trouve alors affectée, ce qui entraîne généralement un autre trouble, concernant cette fois-ci l'acquisition de l'orthographe : la dysorthographe.

Des conséquences possibles

Dyslexie et dysorthographe ont des conséquences sur l'utilisation du langage écrit, par lequel passent

de nombreux enseignements, messages, consignes, énoncés d'examen, etc. Les personnes lisant moins, l'acquisition de nouveaux vocabulaires peut être entravée, interférant ainsi avec l'ensemble des apprentissages scolaires et certaines activités professionnelles. En situation d'exposé devant un public, ces personnes devront parfaitement connaître leur discours. La sévérité des troubles varie selon les individus, elle a tendance à s'aggraver lorsqu'elle est associée à d'autres troubles « dys ».

Un risque de baisse d'estime de soi

Avec l'âge et l'entraînement, les difficultés de lecture s'atténuent. Cependant, l'écriture parfois accidentée avec de nombreuses erreurs d'orthographe demeure. La persistance de ces troubles à l'âge adulte peut avoir des conséquences dans le cadre professionnel, la vie quotidienne, les loisirs, etc. Quel que soit l'âge, ils peuvent entraîner un sentiment d'échec et une fatigabilité parfois gênante. L'insertion professionnelle sera d'autant mieux réussie que les aménagements nécessaires auront été mis en œuvre.



Le même texte lu à haute voix...

... par un dyslexique

Ja kuz réssé pssion de vot reuh cou rié parle kel vou zex pri mé le souwai de ben é fissié din con jé de pa terre ni té du 10 septembre u au 20 septem breu. Kon for mé man o dix po zissions lé galle du Co 2 du trava ye, ja xède a vot re de mandeu. Je profi té galman de loka zion pou reu pré zanter tou mai ve 2 boneur a vo treu en fan é féli sité lez eureu par an.

... par un bon lecteur

J'accuse réception de votre courrier par lequel vous exprimez le souhait de bénéficier d'un congé de paternité du 10 septembre au 20 septembre 2015. Conformément aux dispositions légales du Code du travail, j'accède à votre demande. Je profite également de l'occasion pour présenter tous mes vœux de bonheur à votre enfant et féliciter les heureux parents.

NB : Le trouble peut être d'ampleur variable. L'exemple ci-dessus traduit un état extrême.

Des méthodes proposent de guérir la dyslexie, est-ce possible ?

☐ Oui

☐ Non

Réponse : NON, la dyslexie n'est pas une maladie. La personne dyslexique a un fonctionnement cérébral différent, spécifique. La rééducation consiste à entraîner des fonctions défaillantes, et développer des stratégies compensatoires. La personne dyslexique progresse tout au long de sa vie des lors qu'elle continue à lire et écrire régulièrement.

dys phasie /d



La dysphasie a des effets sur :

- la communication et l'expression des besoins élémentaires ;
- la compréhension des **consignes orales et écrites** ;
- **les échanges** avec autrui (ce qui peut être source de malentendu et d'isolement) ;
- le discernement (ce qui peut rendre influençable) ;
- **les restitutions orales** (réciter, raconter) et **écrites** ;
- les apprentissages scolaires ;
- l'inclusion scolaire et sociale.



Les troubles spécifiques et durables du développement du langage oral

Paroles indistinctes, troubles de la syntaxe, discours confus, difficulté à trouver les mots justes... ces altérations du langage traduisent des troubles du développement du langage oral, appelés dysphasie. À la fois innées et durables, elles sont d'intensité variable chez les individus, même si toutes ont pour point commun de gêner la communication et les apprentissages.

Un langage oral tardif

Les difficultés qui en découlent portent sur la compréhension du langage oral, et/ou sur son expression. En général, les enfants parlent tardivement, et ils s'expriment mal.

Des troubles associés

Cela rejaillit sur le langage écrit et sur l'acquisition des savoirs scolaires. La personne atteinte de dysphasie peut également souffrir d'une mésestime de soi et d'un sentiment d'isolement dans la mesure où elle ne peut exprimer précisément ses besoins, ses envies ou ses sentiments.

Une prise en charge précoce

Quelle que soit l'ampleur du trouble, sa prise en charge précoce et durable permet d'améliorer le niveau scolaire des enfants. À l'âge adulte, si des difficultés peuvent se faire sentir dans le cadre des relations sociales, les personnes atteintes d'une dysphasie sont en mesure d'acquérir un savoir-faire et une autonomie suffisante permettant leur insertion professionnelle, grâce notamment à des aménagements de leur poste de travail.



Lisez ce que vous voyez

- Peux communiquer document travail ?
- Heure réunion ?
- Rendez-vous téléphone
- Pars mission

Et maintenant ?

- Peux-tu me communiquer le document de travail ?
- À quelle heure est la réunion ?
- J'ai un rendez-vous téléphonique.
- Je pars en mission.

La dysphasie touche davantage

☐ les hommes

☐ les femmes

Troubles de l'atten tion



Le Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité (TDAH) a des conséquences variables selon les personnes sur :

- l'organisation, l'anticipation et la planification ;
- la gestion du temps ;
- la réalisation des tâches routinières, simples et multiples ;
- l'attention (grande distractibilité) ;
- la gestion du comportement, notamment l'impulsivité ;
- la gestion du stress ;
- l'acquisition d'un savoir-faire complexe ;
- les interactions avec autrui ;
- les relations formelles avec des personnes ayant autorité (pour une personne sur quatre) ;
- les relations familiales et intimes.

Le TDAH peut être associé avec un ou plusieurs autres troubles « dys ».



Trouble du déficit de l'attention / Hyperactivité

Le TDAH est un trouble neuro-développemental dont les symptômes se manifestent dès l'enfance dans 3 dimensions cliniques :

- **le déficit de l'attention** : l'incapacité à maintenir son attention, à terminer une tâche, des oublis fréquents, la distractibilité ou le refus ou évitement de tâches exigeant une attention accrue ;
- **l'hyperactivité motrice** : une agitation incessante, l'incapacité à rester en place lorsque les conditions l'exigent ;
- **l'impulsivité** : la difficulté à attendre, le besoin d'agir, la tendance à interrompre les activités des autres.

Le TDAH persiste à l'adolescence et à l'âge adulte dans près de 65 % des cas. Le défaut de prise en charge adaptée de cette pathologie peut avoir des conséquences sévères sur la vie entière des sujets.

Des aménagements pédagogiques permettent à l'enfant de traverser une scolarité moins perturbée et de connaître moins de difficultés relationnelles. Y associer une thérapie cognitive et comportementale est bénéfique. Quant à l'adulte, la prise en considération de son trouble permet de lever des obstacles dans le cadre professionnel.

Dans leur vie quotidienne, les sujets avec TDAH à l'âge adulte manquent d'organisation, ils gèrent mal leur temps, n'arrivent pas à assurer les tâches routinières, à se plier à certaines contraintes, et leur relation aux autres est parfois même marquée par des conduites impulsives. Le manager devra fixer les ordres de priorité à suivre : fixer un planning, fixer des étapes et épauler le salarié.



ISABELLE GONZALEZ-MULLIER
Responsable communication
chez **ENGIE**



Je suis maman d'une adolescente de quinze ans, dont on a diagnostiqué l'an dernier un syndrome dysexécutif, qui se traduit par des troubles des fonctions exécutives servant à planifier des actions, établir des stratégies, etc. Bien qu'il soit peu connu, c'est un trouble à part entière, à l'origine de TDAH. On a également décelé chez elle une dyspraxie. Toutes ces découvertes ont été faites à l'issue d'une hospitalisation pour phobie scolaire : elle était à bout de forces, ne dormait plus, ne mangeait plus.

Depuis, nous l'avons fait reconnaître par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Aujourd'hui, elle suit un traitement médicamenteux, qui lui permet de surmonter ses troubles anxieux liés aux efforts surhumains qu'elle fournit, et elle bénéficie d'un plan d'aménagement individualisé au lycée.



Les troubles « dys » sont

□ innés

□ parfois dus à des accidents de la vie

Réponse : les deux. Le préfixe « dys » signifie « de naissance » par opposition au préfixe « a » qui signifie « acquis ». Exemple : « aphasie » (acquis) et « dysphasie » (inné). Pourtant, certains enfants ayant subi des traumatismes neurologiques précoces peuvent présenter des troubles des apprentissages. Ces troubles vont affecter leur développement. Bien qu'acquis, ils peuvent être considérés comme « dys ».

La 10 calculie



La dyscalculie empêche :

- le dénombrement ;
- la reconnaissance immédiate de petites quantités ;
- la connaissance des systèmes numériques oral et/ou écrit ;
- le transcodage (passage d'un code numérique à un autre) ;
- l'organisation de la numération en base 10 ;
- le calcul mental oral ;
- le calcul écrit posé ;
- la résolution de problèmes de nature calculatoire ;
- l'apprentissage des faits numériques, comme les tables de multiplication.



Les troubles spécifiques et durables des activités numériques

Si les mathématiques sont la bête noire de certains élèves, elles représentent pour les personnes atteintes de dyscalculie une discipline impénétrable. Pour cause, ce trouble n'est autre qu'une altération de la cognition mathématique, autrement dit de la capacité à comprendre et à utiliser les nombres.

L'incompréhension des nombres

La dyscalculie affecte donc les processus de calcul et de comptage, mais aussi la mémorisation des faits numériques, et se trouve à l'origine d'autres troubles du langage, de l'attention et de la mémoire. Concrètement, elle se traduit par des difficultés pour

compter, dénombrer, reconnaître les petites quantités, effectuer un calcul mental ou par écrit, résoudre des problèmes, apprendre des faits numériques tels que les tables de multiplication, etc.

Un handicap au quotidien

Un tel trouble a des répercussions sur la scolarité, notamment dans les disciplines scientifiques, mathématiques en tête. La dyscalculie a aussi des conséquences dans la vie quotidienne, dans les relations sociales, et au travail puisqu'appréhender une durée, une distance ou une quantité est difficile.



Regardez

428 = quatre deux cent huit

Trois cent mille quatre cent trois = 30 403

89 040 = huit mille neuf cent quarante

Deux mille huit = 20008

Avez-vous déjà observé ce type d'erreurs ?

On peut avoir plusieurs troubles « dys » à la fois.

☐ VRAI

☐ FAUX

Réponse : vrai. C'est même souvent le cas.

La dys praxie



La dyspraxie peut entraîner une gêne :

- dans l'apprentissage des **gestes de la vie quotidienne** ;
- dans la **motricité globale et la motricité fine**, limitant ainsi l'écriture, le dessin, le coloriage, le découpage, les jeux, etc. ;
- dans l'utilisation et la réalisation de documents qui comportent des informations spatiales (tableaux, courbes, graphiques, cartes, plans, etc.) ;
- et des difficultés à **se repérer dans l'espace**, notamment dans des lieux peu familiers, sur un plan, un modèle ou une feuille.



Les troubles spécifiques et durables du développement du geste et/ou des fonctions visuo-spatiales

L'écriture, la conduite automobile, le vélo ou le ski sont autant de praxies, c'est-à-dire des gestes devenus automatiques au terme d'un apprentissage. Lorsque ces gestes s'automatisent mal ou pas du tout, on parle de dyspraxie. Ces troubles se manifestent par des retards psychomoteurs, une maladresse importante ou une dysgraphie (voir page suivante). La motricité de l'individu, globale et fine, s'en trouve affectée.

Des apprentissages freinés ou empêchés

S'habiller, utiliser ses couverts, lacer ses chaussures ou se coiffer prennent beaucoup plus de temps. Écrire, dessiner, colorier et manipuler des instruments, tels qu'une règle, un compas ou une équerre, sont compliqués.

Se repérer dans l'espace, se déplacer en ville ou dans un bâtiment non connu peuvent poser des problèmes. Enfin, faire deux choses à la fois, comme écouter quelqu'un tout en prenant des notes, est très difficile, voire impossible.

Des difficultés à tout âge

Tous ces troubles ont des conséquences plus ou moins graves à chaque étape de la vie, à commencer par la scolarité : l'enfant peine à faire son cartable, à prendre des notes, à se relire, à étudier ses leçons et à se faire évaluer correctement lors des contrôles, surtout dans des matières comme la géographie, la géométrie, l'éducation sportive ou artistique. L'écriture, qui n'est pas automatisée, réclame un effort particulièrement intensif, qui ne permet pas de se concentrer sur l'orthographe et la synthèse, par exemple. Il peut en résulter une situation d'échec scolaire, un isolement et une mauvaise estime de soi. À l'âge adulte, la personne rencontre des difficultés d'autonomie et de déplacement, une dysgraphie persistante ainsi que des freins dans l'apprentissage de savoir-faire professionnels.



ANNE WIHLIDAL
Directrice des Ressources Humaines
Cofely Axima Réfrigération

« Un trouble « dys » peut être décelé à partir de simples détails, à condition d'avoir été sensibilisé ! Récemment, le camion d'un technicien frigoriste itinérant se distinguait par son absence de rangement, ce qui occasionnait une perte de temps et de productivité importante, mais aussi des risques de chutes et d'accidents. Lors d'un entretien avec son manager et sa RRH, son conducteur reconnaissait éprouver une gêne dès qu'il se trouvait dans des lieux confinés, n'arrivant pas à organiser un espace réduit (camion, feuilles d'intervention, etc.). La RRH ayant été sensibilisée aux troubles « dys » lui a proposé de passer un test auprès d'un médecin spécialisé. Une dyspraxie a alors été diagnostiquée. Pour permettre au collaborateur d'exercer son métier dans les meilleures conditions, l'espace de rangement de son camion a été aménagé de casiers équipés de codes couleurs. »

Les dyspraxiques sont maladroits.

☐ VRAI

☐ FAUX

Réponse : VRAI La dyspraxie est un trouble de la coordination du geste. Les dyspraxiques sont donc souvent plus maladroits que les autres.

La dysgraphie

Conséquence fréquente de la dyspraxie, la dysgraphie affecte l'écriture. Comme celle-ci n'est pas automatisée, elle reste au stade du graphisme, où l'on dessine les lettres. L'écriture est irrégulière, les espaces entre les lettres sont anarchiques et les mots se superposent.

La dysgraphie peut impacter les critères de qualité (lisibilité) et de vitesse du graphisme qui sont pénalisants pour un adulte dans l'emploi. Il conviendra alors d'envisager

le diagnostic de dysgraphie et de penser aux outils de la remédiation.

Une rééducation par des ergothérapeutes, des graphothérapeutes, voire des psychomotriciens, est possible et donne de très bons résultats. Le plus tôt est le mieux. À défaut, une dysgraphie peut avoir des conséquences dommageables sur le cursus scolaire et plus tard dans la vie professionnelle.



Écrivez votre nom de la main gauche si vous êtes droitier.
Utilisez votre main droite si vous êtes gaucher.

N'avez-vous pas remarqué ce même manque
d'aisance à écrire chez certaines personnes ?

Bien travailler
ensemble
au quotidien

Du recrutement à l'intégration dans l'entreprise

Recruter un collaborateur porteur de trouble « dys » réclame une attention particulière de la part d'un recruteur. De la qualité des entretiens d'embauche dépend la future intégration de la personne « dys » dans l'entreprise.

Les clés d'un recrutement efficace

Dans le cadre d'un recrutement, le premier entretien est toujours déterminant !

Au même titre que l'adéquation entre les compétences du candidat et les exigences du poste, c'est à cette occasion que doit être abordée la problématique « dys ». Voici quelques conseils pour réussir cette étape.

Laisser un temps d'adaptation

Pour le recruteur, un entretien d'embauche avec un candidat « dys » doit permettre de cerner son mode de fonctionnement organisationnel et relationnel. Les premières minutes peuvent être déstabilisantes, et il faut laisser un temps d'adaptation au candidat pour qu'il soit à l'aise et fasse valoir ses compétences. Tout au long de l'entretien, il est important de ne pas porter de jugement trop hâtif. Enfin, il faut s'assurer que le candidat bénéficiera des aides techniques qu'il utilise habituellement.

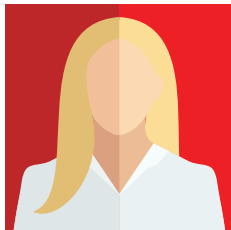
Parler ouvertement du trouble « dys »

La réussite d'un entretien repose sur l'instauration d'un échange ouvert qui permettra d'aborder avec franchise et pragmatisme la nature et les conséquences du trouble. C'est pourquoi le recruteur doit amener le candidat « dys » à évoquer les difficultés liées à son trouble qu'il pourrait rencontrer dans l'exercice de ses fonctions. Lui seul connaît ses difficultés et comment les contourner.

Adapter les tests

Toute entreprise a ses propres tests d'évaluation des candidats. Mais tous ne sont pas toujours adaptés aux personnes porteuses de trouble « dys », qui peuvent se retrouver désavantagées. Pour qu'ils soient équitables, il est indispensable de les simplifier, voire d'en proposer d'autres. Cela vaut aussi pour les langues étrangères, dont la pratique écrite et orale peut se révéler souvent compliquée quand on a un trouble « dys ».





**Françoise
Tiberghien**
Médecin du travail,
GrDF

« Pour intégrer une personne « dys » dans l'entreprise, il faut non seulement quelquefois aménager son poste de travail pour qu'elle dispose des logiciels nécessaires, mais aussi accompagner l'équipe qui va l'accueillir. En effet, la personne « dys » ne sait pas ou n'ose pas toujours exprimer ses difficultés, or il est nécessaire que ses collègues soient sensibilisés à sa situation. Cela peut se faire dans le cadre d'une petite réunion qui précède l'arrivée de la personne « dys », ou, par la suite, lors d'un échange avec le médecin du travail. Il ne faut pas oublier également que l'entourage d'une personne « dys » a parfois du mal à dire ce qui ne va pas ou ce qui le préoccupe et peut avoir besoin de conseils. »



L'épreuve du code de la route

Pour les personnes « dys », l'obtention du permis de conduire peut représenter une réelle difficulté. Pour la surmonter, l'arrêté du 4 août 2014 rend possible l'organisation de séances spécifiques à l'épreuve du code de la route pour les candidats dysphasiques et/ou dyslexiques et/ou dyspraxiques. Outre leur carte d'identité, il leur faut présenter le jour de l'examen un document justificatif, tel qu'une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) accompagnée d'un diagnostic, un certificat médical de moins de six mois, ou encore une reconnaissance d'aménagement aux épreuves de l'Éducation Nationale au titre des troubles de l'apprentissage du langage oral et/ou écrit et/ou de l'acquisition de la coordination.



Les clés d'une intégration réussie

Une fois le contrat de travail signé, le manager joue un rôle clé dans l'accueil du nouveau collaborateur.

Premiers réflexes : sensibiliser ses futurs collègues (avec l'accord de la personne) et anticiper ses besoins.

Sensibiliser les collègues

Informar et sensibiliser les collègues sur les dispositions prises avec une personne « dys » lui permettront une bonne intégration, favorable à la réalisation de ses missions. Ces explications sont cruciales, car tout le monde ne connaît pas forcément les troubles « dys » et peut donc se méprendre sur certains comportements. Le collaborateur « dys » comme l'équipe qu'il intègre y gagneront.

Anticiper les besoins

Si chaque trouble « dys » est différent, toutes les personnes qui en sont atteintes expriment des besoins communs dans le cadre professionnel. Il leur faut plus de concentration, plus de temps et plus d'apprentissage.

Plus de concentration

La personne avec « dys » cherche souvent à contourner sa difficulté. Toujours sous contrôle, elle doit faire plus d'efforts que les autres salariés et a une fatigabilité accrue.

**Il n'existe pas d'adultes « dys »,
c'est un trouble des enfants.**

vrai ou faux

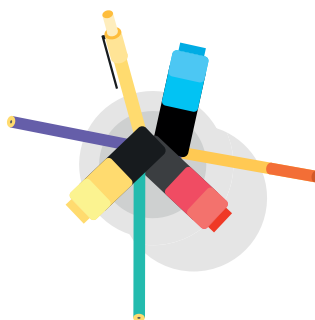
Réponse : faux.
On ne guérit pas d'un trouble « dys ».
On peut apprendre à le compenser,
on peut trouver des stratégies
pour en atténuer les conséquences,
mais on reste « dys » toute sa vie.

Plus de temps

Privé d'automatismes, le salarié « dys » se retrouve en difficulté dans les situations d'urgence. Il a besoin de plus de temps pour assimiler, comprendre, lire et écrire. Une situation qui doit être identifiée et anticipée afin de ne pas être confondue avec de la mauvaise volonté !

Plus d'apprentissage

Pour gérer un changement d'organisation, un imprévu ou de nouveaux objectifs, l'adulte avec trouble « dys » doit passer par un nouveau processus d'apprentissage. Pour lui, l'assimilation des automatismes n'est jamais totalement évidente.



Le quotidien du collaborateur « dys » dans l'entreprise

**Échanges, réunions, rédaction de notes...
Une journée de travail est ponctuée de nombreux rendez-vous.
Pour éviter qu'elle ne se transforme en parcours d'obstacles
pour la personne porteuse de « dys », plusieurs mesures
simples peuvent être mises en œuvre, notamment
pour faciliter la communication.**

Les clés d'une communication fluide

En fonction des missions exercées au sein de l'entreprise, les échanges entre collaborateurs sont soit écrits, soit oraux. Dans un cas comme dans l'autre, ils peuvent représenter une difficulté pour le salarié « dys ».

À l'oral

Il faut être synthétique. Plus les propos sont clairs et vont à l'essentiel, meilleure sera la réception du message par la personne « dys ». Les informations lancées à la « va-vite », les remarques au second degré ou le recours à des concepts abstraits sont à éviter.

À l'écrit

Pour une bonne compréhension de la part du collaborateur « dys », il est préférable de recourir au traitement de texte sur ordinateur. En effet, la personne avec des troubles « dys » peut dépenser beaucoup de temps et d'énergie à déchiffrer une écriture manuscrite. Par ailleurs, petits caractères, abréviations, franglais, ou encore notes en recto verso sont à éviter.

Les bons réflexes

- Présenter des documents peu ou pas chargés visuellement
- Ne communiquer que l'essentiel des documents comprenant schémas et tableaux, tels que des animations PowerPoint
- Écrire des e-mails synthétiques
- Éviter de saturer les messageries électroniques d'e-mails inutiles, sources de perte de temps et d'erreurs
- Veiller à ce que l'information délivrée – ou la demande exprimée – soit concise et précise
- Vérifier la pertinence des destinataires et l'urgence du message
- Prendre le temps nécessaire à la rédaction de notes
- Laisser au collaborateur « dys » le délai nécessaire pour écrire ses notes
- Ne pas donner à lire un texte long et serré, donnez plutôt une présentation aérée (interligne 1,5, espacement des mots)

Les clés d'un cadre de travail adapté

Proposer un poste de travail sur mesure

Chaque salarié « dys » peut avoir besoin d'un poste de travail adapté. Il n'y a pas de solution type, et seuls des aménagements sur mesure – parfois très simples à mettre en place – permettent d'offrir les meilleurs outils. Pour cela, il est important d'échanger avec l'intéressé : pour avoir recherché des solutions tout au long de son parcours scolaire et de ses études, il est le mieux placé pour savoir ce dont il a besoin.

Il peut s'agir d'un grand écran pour son ordinateur, d'un outil de reconnaissance de caractères écrits (tablettes et stylos numériques, tableaux interactifs, etc.), d'un appareil de prise de son (pour les réunions ou les conférences, par exemple), ou d'une calculatrice.

Faciliter les process de travail

Réunions de service, points réguliers et autres débriefing ponctuent le quotidien au travail. Plus ces rendez-vous sont normés, autrement dit sans surprise, plus la personne « dys » peut exprimer ses compétences.

Pour lui permettre de repérer ses interlocuteurs et simplifier ses échanges, il est préférable de lui communiquer l'organigramme de la société. Cela lui permettra aussi d'identifier un éventuel « collègue relais », qui le mettra à l'aise.

Expliquer les imprévus et les urgences

Réunion non programmée, dossier à traiter en urgence, demande imprévue... Tout ce qui vient perturber le quotidien du collaborateur « dys » lui demande un temps d'assimilation et de concentration supplémentaire. Pour l'aider, il faut expliquer les raisons de ces changements et répondre à ses interrogations.

Proposer le bon environnement de travail

Si un bureau partagé ou un open space sont propices à l'émulation collective, ils peuvent aussi perturber la concentration de certains salariés. C'est encore plus vrai pour la personne avec un trouble « dys », pour qui toute perturbation sonore ou visuelle est source de dérangement. Là encore, par expérience, il est le plus à même d'indiquer ce qui ne lui convient pas, ainsi que les solutions pour y remédier.

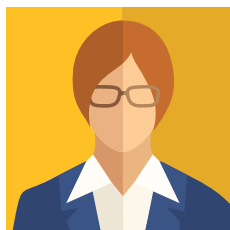
Quelques aides techniques

Il existe aujourd'hui de nombreux outils qui permettent de simplifier la vie au travail. Parmi eux, citons :

- les logiciels d'assistance à l'écriture, comme les logiciels de prédiction de terminaisons ou de mots (il suffit de taper la première lettre pour qu'une suite de mots apparaisse) ;
- les correcteurs d'orthographe dans Word, OpenOffice, Outlook, etc. ;
- les logiciels de reconnaissance vocale (l'ordinateur écrit sous la dictée) ;
- les logiciels de lecture (synthèse vocale permettant de lire un texte).

Si certains logiciels sont gratuits, beaucoup restent payants.





Sandrine
Assistante administrative



Au sein de mon équipe ça se passe très bien. Ce qui m'aide, c'est l'organisation. Je suis organisée et ça compense le temps que je rajoute pour me relire ou faire attention à ce que j'écris. Du coup ça ne pénalise pas mes collègues. À vrai dire, c'est même moi qui leur montre des astuces pour mieux classer leurs documents ou leurs dossiers. Je crois que parfois ils copient ma façon de faire. Et souvent, ils m'aident à leur tour.

(...) Au travail, ce qu'on remarque le plus c'est le regard des autres. C'est drôle d'ailleurs car les gens, en général, sont surpris de voir que mon handicap est invisible. J'ai l'impression que certains ne comprennent pas que l'on puisse être heureux. Mes collègues sont au courant de ma dyslexie, ils le savent du fait de ma réussite, mais aussi parce que je ne m'en cache pas...



Extrait de *Réussir son orientation et sa vie professionnelle quand on est « dys »* - Éditions : Belin



L'échange en entreprise

Une réunion, même en petit nombre, représente toujours un moment délicat, au même titre que l'entretien annuel d'évaluation. Pourtant, il suffit de peu de chose pour que ces rendez-vous se passent bien.

Pour une réunion

Avant la réunion

- Transmettre au collaborateur « dys » l'objet de la réunion, son ordre du jour et le nom des participants.
- Si une personne « dys » doit prendre la parole, il peut être utile de l'alerter suffisamment longtemps à l'avance pour qu'il ait le temps de se préparer. Cela peut permettre à un dysphasique en particulier qui se sent mal à l'aise en public d'être rassuré.

Pendant la réunion

- Ne pas interrompre la personne : elle risque d'avoir du mal à retrouver sa concentration et à reprendre le fil de sa pensée.
- Encadrer les échanges, souvent nombreux et simultanés, afin qu'elle puisse les suivre facilement et en tirer le même bénéfice que les autres participants.
- Limiter les interventions sur paperboard : la plupart des personnes « dys » ne sont pas à l'aise avec l'écrit, notamment les dyspraxiques, et ce support peut-être source de confusion.





Julien Saadjian
Ingénieur support
aux opérationnels et
coordinateur contrats
nationaux, **Cofely Axima**



J'ai découvert que j'étais dyslexique à l'occasion d'une conférence sur les troubles « dys » organisée en interne. J'y étais allé sans savoir de quoi il s'agissait, et je me suis complètement reconnu dans cette présentation. À l'époque, je rencontrais des difficultés dans l'apprentissage de la langue anglaise, dont j'avais besoin pour valider un diplôme d'ingénieur, et je me suis souvenu qu'enfant j'avais eu du mal à apprendre à lire et à maîtriser l'orthographe. Comme mes efforts m'avaient toujours permis de surmonter ces obstacles à l'école et dans le cadre professionnel, au point de ne plus rencontrer de problèmes en français aujourd'hui, je ne m'en souciais plus. Avec l'aide du responsable diversité et mission handicap, j'ai fait un bilan orthophonique ainsi qu'un bilan cognitif financé par Cofely Axima. Ma dyslexie a été confirmée. Et au vu des éléments de mon dossier et des efforts fournis, mon diplôme a été validé.



Après la réunion

- Faire le point avec le salarié « dys », éclaircir au besoin certains détails, recueillir son point de vue (notamment celui de la personne dysphasique, qui n'intervient pas beaucoup en public).
- Éviter de lui demander de rédiger un compte-rendu de réunion : tout ce qui relève d'une double tâche, comme écouter et prendre des notes, est difficile.
- Lui adresser systématiquement un compte-rendu de réunion : essentiel, celui-ci va lui servir de cadre de référence sur lequel s'appuyer.

Pour l'entretien annuel

Dans la vie d'un salarié, l'entretien annuel est l'occasion d'être évalué, mais aussi de faire part de ses souhaits et de ses besoins.

Adapter la durée

Le temps accordé au collaborateur « dys » sera a priori plus long que celui consacré aux autres collaborateurs. Pour une attention soutenue, l'entretien peut être décomposé en plusieurs rendez-vous.

Simplifier les outils d'évaluation

La personne « dys » n'est pas toujours à l'aise avec les tableaux et les bilans. Il faut les adapter, les simplifier, voire s'appuyer sur d'autres outils.

Dresser l'état des lieux

L'entretien est là pour passer en revue absolument tous les aspects de la vie professionnelle : résultats obtenus, difficultés rencontrées, zones de confort et d'inconfort, que ce soit sur le plan de l'organisation du travail ou sur le plan relationnel, etc. Il ne doit pas y avoir de sujet tabou ! C'est aussi l'occasion de faire le point sur les aides techniques et les nouveautés.

Prévoir les évolutions

Enfin, l'entretien annuel d'évaluation sert à tracer des perspectives. Il doit permettre d'évoquer des souhaits d'évolution de carrière et de formaliser un éventuel plan de formation, qui sera construit avec le salarié porteur de « dys » en tenant compte de ses contraintes.



Élodie Vincent-Sully
Chargée de gestion
des compétences,
Direction des Ressources
Humaines, **GRTgaz**

Quelle est votre démarche vis-à-vis des personnes « dys » ?



Nous souhaitons nous investir davantage sur les troubles « dys », car nous sommes rendu compte qu'ils étaient très mal connus. Pour faciliter l'intégration des personnes « dys », nous avons commencé par sensibiliser les collaborateurs à la diversité des handicaps. Actuellement, nous travaillons sur des actions d'accompagnement de managers pour qu'ils adaptent leur mode de management en fonction des situations et des besoins des salariés.

L'intégration des personnes « dys » repose sur un réseau. Lequel ?



Le manager n'est pas seul, il s'appuie en effet sur un réseau de parties prenantes. En interne, la médecine du travail fait des préconisations, tandis que la mission handicap coordonne les actions d'adaptation et aide à mettre en place des actions de sensibilisation auprès des équipes. En fonction des besoins, des compétences externes peuvent être également sollicitées : ergonomes, associations, etc.

Quelles sont les aides dont peuvent bénéficier les personnes « dys » ?



Les personnes « dys » qui sont reconnues comme telles par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) bénéficient d'un suivi particulier de la part de la médecine du travail et de la mission handicap, et d'une adaptation de poste si nécessaire : aménagement de véhicule ou fauteuil ergonomique pour les dyspraxiques, systèmes de synthèse vocale limitant la tâche écrite pour les dyslexiques, etc. De telles adaptations peuvent d'ailleurs servir au plus grand nombre, comme la synthèse vocale, et optimiser certaines pratiques. L'intégration d'une personne « dys » peut aussi être une opportunité et un nouveau levier de performance.



Bien s'informer

Repérer les signes et accompagner les personnes

Dépister et reconnaître les troubles « dys » des personnes, c'est déjà faire un grand pas pour accompagner et mettre en place des stratégies de prise en charge et de suivi.

Pour les enfants, le diagnostic peut être posé vers l'âge de 4 ans (pour tout ce qui relève du langage oral), vers 5 ans pour les troubles de l'organisation du geste, vers 8 ans pour le langage écrit. Il faut garder en tête que les signes prédictifs de ces troubles ne correspondent pas forcément à un trouble « dys ». Les difficultés dans le cadre des apprentissages peuvent se retrouver chez des enfants qui n'ont pas de troubles « dys ». Le repérage et le dépistage seront les premières étapes avant un diagnostic qui sera complexe car il faut parvenir à bien distinguer les troubles, des retards ou des difficultés.

Dans tous les cas

- le trouble est durable ;
- le retard est un décalage chronologique dans les acquisitions ;

On peut espérer une évolution vers la normalisation ; les difficultés font partie intégrante du processus d'apprentissage.

Côté enfants

Le repérage est souvent fait par les parents, les enseignants, et le Réseau d'Aides Spécialisées aux Élèves en Difficulté (RASED). Le dépistage peut être réalisé par les médecins du centre de Protection Maternelle et Infantile (PMI) et/ou de l'Éducation Nationale, les pédiatres, le médecin de famille. Le diagnostic repose sur des bilans pluridisciplinaires. Le plus souvent, il est posé par un neuropédiatre. Pour les troubles du langage, et parfois la dyspraxie, les centres référents sont des lieux d'expertise qui sont consultés en deuxième intention. Ils sont le plus souvent implantés dans un Centre Hospitalier Universitaire (CHU). Leurs coordonnées sont disponibles sur le site de l'INPES.

Dans un second temps, une stratégie d'accompagnement leur sera proposée.

Côté adultes

S'ils pensent être atteints par l'un des troubles « dys », il leur est recommandé de se référer, dans un premier temps, à leur médecin traitant ou à leur médecin du travail. Le bilan pluridisciplinaire peut faire intervenir orthophoniste, neuropsychologue, psychologue clinicien, psychomotricien, ergothérapeute ou encore orthoptiste, en fonction des symptômes. La difficulté d'obtenir un bilan et une rééducation efficace pour des adultes est réelle en France aujourd'hui.





Nathalie Groh
Présidente
de la **FFDys**

Comment est née la FFDys ?



La Fédération Française des Dys a été créée par des parents, il y a près de 20 ans. L'idée de départ était de regrouper des associations qui travaillaient chacune de leur côté pour défendre les enfants (dyslexiques et dysphasiques). Au départ on parlait essentiellement de troubles du langage (oral et écrit). Nous avons bataillé ensemble pour obtenir une meilleure reconnaissance de ces troubles et surtout une meilleure prise en charge. Ensuite, nous avons été rejoints par des associations qui travaillaient sur la dyspraxie et sur des situations plus complexes où plusieurs troubles sont présents. Le premier résultat a été le plan interministériel sur les troubles du langage. »

Pourquoi une fédération ?



Défendre la cause des enfants « dys » (et aujourd'hui des adultes), quand on est parent, c'est très difficile. Il faut pouvoir se libérer dans la journée pour aller à des rendez-vous dans les ministères, il faut pouvoir travailler en lien avec des professionnels pour élaborer des réponses en partenariat avec eux, ça prend beaucoup de temps. Quand on est chacun dans son coin, on s'épuise vite. La Fédération permet de mutualiser les énergies et d'être plus efficace. Aujourd'hui, ce travail avec plusieurs associations fédérées porte ses fruits. »

Quelles sont vos priorités ?



Pour nous, il est indispensable aujourd'hui que chacun trouve à côté de chez lui les réponses qui lui conviennent. Je vais prendre un exemple : un enfant qui a des difficultés à l'école, on doit pouvoir lui apporter des aménagements rapidement. Nous sommes contents de constater qu'un grand groupe tel qu'ENGIE peut s'intéresser et s'engager à nos côtés sur les troubles « dys » et de pouvoir partager au travers de ce support un message de sensibilisation et de conseils à l'attention de ses collaborateurs en France. »



La reconnaissance



Les personnes présentant un ou des troubles « dys » peuvent obtenir une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Celle-ci leur permettra de bénéficier d'un accompagnement et d'éventuelles aides financières dans le cadre d'un aménagement de travail. Pour les alternants, cette reconnaissance leur permettra d'obtenir des aménagements d'horaires pour préparer leurs examens. Pour les adultes, cette demande de reconnaissance du handicap doit être déposée à la MDPH du département de résidence de la personne handicapée. Pour vous accompagner dans cette démarche de reconnaissance, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre référent handicap ou de votre assistante sociale (si elle existe), ils sauront vous apporter conseils dans la préparation de ce dossier.

Pour aller plus loin

Pour les adultes « dys »



Bulletins ANAE
anae-revue.over-blog.com



Adultes dyslexiques
d'Anne-Marie Montarnal
Éditions Tom pousse



Réussir son orientation et sa vie professionnelle quand on est DYS
Éditions Belin

Pour les enfants dysphasiques



Les victoires de Grégoire
Éditions Dominique et compagnie

Pour les enfants dyspraxiques



Et encore à l'envers ! : l'autre histoire de Dagobert...
Auteurs : Brigitte Duquenne, Julie Eugène – 2008

Contacts utiles

— Au sein de l'entreprise

- Le Médecin du Travail
- Quand elle existe, la Mission ou correspondant Handicap de votre entreprise
- Le Manager

— À l'externe

La Fédération Française des Dys
(www.ffdys.fr) et toutes ses associations
membres partout en France



<http://respsociale.gdfsuez.net/FR/Diversites/Pages/Handicap.aspx>

Nous tenons à remercier toutes celles et tous ceux qui ont participé à la réalisation de cette brochure, en particulier Isabelle, Anne, Françoise, Élodie et Julien salariés ENGIE qui par leurs témoignages apportent un éclairage particulier sur ce sujet. Sans oublier, les membres de la Fédération Française des Dys pour leur contribution experte.



ENGIE DRH Groupe

Création et réalisation : Lonsdale

Crédits photo : iStock / Getty / Christopher Corr

Document réalisé par un imprimeur éco-responsable sur du papier issu de forêts gérées durablement.



ENGIE
1, place Samuel de Champlain, Faubourg de l'Arche
92930 Paris La Défense Cedex, France
T +33 (1) 44 22 00 00
engie.com

