

Intégrer dans une équipe de travail un collaborateur dyslexique

Le contexte de la dyslexie :

La dyslexie fait partie des troubles cognitifs de la famille des Dys. Derrière ces trois lettres sont regroupés différents troubles tels que la dyslexie, la dysphasie, la dyspraxie, la dysorthographe et les troubles de l'attention. Selon la Fédération Française des Dys, 6 à 8% des français sont concernés.

Qu'est-ce que la dyslexie (*guide d'accompagnement et de pédagogie innovante handicaps cognitifs et psychiques – Sciences Po*) ?

La dyslexie est un trouble spécifique de l'acquisition du langage écrit qui se traduit par des problèmes d'apprentissage et de maîtrise de la lecture. C'est le trouble cognitif spécifique du développement le plus fréquent. Les difficultés liées à la dyslexie se manifestent dès les premiers apprentissages ; il est admis que 3% à 5% des enfants sont concernés.

La dyslexie est d'origine neurologique. Elle n'est pas engendrée par un trouble psychiatrique ou sensoriel. Elle n'est pas expliquée par un retard mental.

Une hypothèse est qu'elle résulte d'une défaillance de la migration neuronale lors de la formation du cerveau, occasionnant des connexions perturbées dans les zones mobilisées pour la lecture. Les causes de cette anomalie neurologique relèvent d'une combinaison complexe de facteurs génétiques et environnementaux.

L'évolution et l'importance de la persistance des troubles dyslexiques à l'âge adulte dépendent d'une multitude de facteurs : la sévérité des dysfonctionnements initiaux, l'environnement socioéducatif, le niveau et la qualité de la prise en charge, l'association ou non avec d'autres troubles et le profil psychologique de la personne.

La précocité du diagnostic de la dyslexie, et corrélativement les réponses médicales, paramédicales (orthophoniques) et pédagogiques qui peuvent lui être apportées, sont des éléments importants pour limiter ses conséquences scolaires et sociales.

De manière générale, la dyslexie se caractérise par un développement contrarié du processus d'autonomisation de la lecture. Les mots sont reconnus et mémorisés avec peine ou imparfaitement, et doivent donc être systématiquement "déchiffrés" au prix d'un effort cognitif plus ou moins important.

1/2

La dyslexie et le travail :

Une personne dyslexique peut rencontrer plusieurs formes de préjugés liés à une méconnaissance de ce handicap invisible. Parfois, ce handicap peut être confondu avec de la paresse de la part de la personne, liée à sa lenteur de sa lecture. Il peut arriver qu'une personne dyslexique soit jugée comme incapable d'effectuer la mission qui lui est attribuée, voir comme déficiente intellectuellement.

Quels sont les symptômes courants que l'on retrouve dans le monde du travail?

Il s'agit principalement de fautes d'orthographe fréquentes, voire parfois de confusion dans l'ordre des lettres composant un mot. Cela peut également se manifester par une mauvaise compréhension d'un document écrit due à une lecture difficile. Mais cela peut aussi se traduire par une fatigue après une lecture trop longue. Ces symptômes peuvent varier en termes de fréquence et d'intensité, selon la personne concernée.

Quelles sont les réelles difficultés des personnes atteintes de dyslexie dans leur travail?

Les réelles difficultés résident dans le temps alloué à une tâche nécessitant lecture et écriture, mais également vis-à-vis du regard des autres. En effet, il est facile de juger hâtivement une personne atteinte de dyslexie. Cependant, les correcteurs grammaticaux et orthographiques se perfectionnant, les aménagements de postes de travail sont légers mais peuvent parfois s'avérer indispensables. Ces aménagements comprennent l'utilisation d'une police de caractères adaptée. Et surtout, une mise en forme adaptée peut grandement atténuer le handicap provoqué par la dyslexie. Les nouvelles technologies, et notamment l'utilisation de tablettes et smartphones, permettent aussi une compensation

de ce handicap. En cas de dyslexie sévère, un logiciel de lecture peut être un aménagement utile, qui peut prendre le relais lorsque la personne se trouve en situation de fatigue. Par ailleurs, dans le cadre d'une dyslexie prononcée, il faut privilégier au maximum l'échange oral, et réserver l'échange écrit à de strictes nécessités. La meilleure solution reste la communication et l'écoute des besoins de l'individu concerné, car ces besoins varient d'une personne à l'autre. Plus qu'un aménagement, la personne doit avant tout se sentir à l'aise.

La dyslexie et le statut de Travailleur Handicapé :

La dyslexie est reconnue comme un handicap. Très peu de salariés souffrant de ce trouble se définissent comme personnes handicapées.

La loi de 2005 sur l'accompagnement des élèves et apprentis scolarisés en situation de handicap a grandement aidé à mieux comprendre et diagnostiquer ce handicap, qui n'est, quant à lui, reconnu par l'OMS que depuis 1991. Cette loi a ainsi permis un accompagnement scolaire plus adapté au rythme et au besoin d'apprentissage. Ceci permet à l'heure actuelle d'atténuer ce handicap, voire de l'éclipser pour les cas les plus légers.

Ainsi, si l'on trouve peu de personnes actives déclarées comme dyslexiques, et s'agissant d'un handicap invisible, celles qui le sont n'en sont pas moins atteintes. Par ailleurs, la vigilance accrue de l'éducation nationale sur la détection des élèves en situation de handicap va conduire à une arrivée progressive de personnes déclarées dyslexiques sur le marché du travail.

L'intérêt de faire reconnaître la dyslexie comme étant un handicap, permet d'avoir recours, si besoin, à l'aide d'un opérateur spécialisé (Cap emploi pour sa réinsertion professionnelle, son reclassement professionnel / son maintien dans l'emploi dans l'entreprise en cas d'aggravation de l'état de santé et/ou du risque d'inaptitude au travail). Des aides financières peuvent être mobilisées pour aménager le poste de travail, se former à un nouveau métier, mobiliser une aide en compensation du handicap, ... Ces aides et dispositifs sont financés par l'Agefiph ou le Fonds Public (Fiphfp) sous condition que la personne / le salarié ait le statut de travailleur handicapé (TH).

Le statut de TH est attribué à titre individuel et confidentiel. Il ne nomme pas le handicap mais il s'agit d'une reconnaissance administrative. Parmi les reconnaissances administratives les plus courantes, il y a celle attribuée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Une personne qui aurait une pension d'invalidité, une Allocation Adulte Handicapée, la Carte d'Invalidité, une Rente Accident du Travail / Maladie Professionnelle (avec un taux d'IPP Incapacité Permanente Partielle d'au moins 10%) a de fait le statut de Travailleur Handicapé, ce qui ouvre droit à la mobilisation des dispositifs et aides spécialisées.

2/2

L'expérience de Monsieur D, salarié d'une menuiserie employant 6 personnes. Il occupe le poste de menuisier. Sa dyslexie a été identifiée tardivement, au cours de son parcours scolaire en CFA (Centre de Formation des Apprentis) et au vu de ses difficultés d'apprentissage. Monsieur D a d'ailleurs bénéficié d'un suivi individuel durant son apprentissage. L'employeur a été sensibilisé à ce handicap par le Cap emploi : il a pu prendre conscience que les difficultés d'apprentissage de certaines consignes de travail et la lenteur de compréhension résultaient de son handicap. L'employeur a ainsi élaboré des consignes de travail « simplifiées », en privilégiant les supports écrits ainsi que les pictogrammes.

Focus sur les aides à la compensation :

L'Agefiph finance des Prestations d'Appuis Spécifiques qui mettent en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques/modes de compensation pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne et dans des situations identifiées au travail. La mobilisation de cet expert peut permettre de désamorcer rapidement un conflit, ou de résoudre un problème en lien avec la situation de handicap au travail. L'objectif étant de maintenir dans son emploi la personne handicapée salariée et de prendre en considération les particularités du handicap. Ces prestations sont prescrites par le Cap emploi.

Les sites internet de références :

www.agefiph.fr / www.fiphfp.fr

www.mdph.fr

www.capemploi68-67.com

Agnès GERBER

Directrice d'Action et Compétence