

Intégrer un collaborateur dysphasique dans une équipe de travail

Le contexte de la dysphasie :

La dysphasie fait partie des troubles cognitifs de la famille des Dys. Derrière ces trois lettres sont regroupés différents troubles tels que la dysphasie, la dyslexie, 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 dysphasie (*guide d'accompagnement et de pédagogie innovante handicaps cognitifs et psychiques – Sciences Po*) ?

Moins fréquente et connue que la dyslexie, la dysphasie n'en est pas moins invalidante dans le quotidien. Elle est un trouble spécifique du développement du langage oral qui perturbe l'expression et/ou la compréhension. Elle recouvre une grande diversité de situations. Elle peut être réceptive (difficultés de compréhension), expressive (difficultés d'expression) ou mixte.

Dans ses formes les plus sévères, elle peut engendrer des difficultés lexicologiques, syntaxiques et phonologiques, en plus de problèmes de compréhension orale.

La persistance à l'âge adulte des troubles dysphasiques dépend de leur sévérité initiale et de leur prise en charge au cours du développement.

Dans certains cas, la difficulté à s'exprimer peut conduire à des comportements de repli sur soi, d'isolement, voire d'agressivité. Les symptômes s'expriment par une lenteur d'expression, l'impression que « les mots ne viennent pas », hésitations, signes de pénibilité visible de la prise de parole, ...

1/2

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

La dysphasie et le travail :

Les difficultés d'expression et de compréhension que peuvent rencontrer les personnes souffrant de dysphasie, peuvent engendrer des préjugés associant ce handicap à de la paresse. Les employeurs ont parfois la crainte d'un manque d'efficacité. Ils peuvent également craindre une certaine nonchalance vis-à-vis de la tâche en exécution ou des personnes les sollicitant. Les difficultés d'une personne dysphasique sont parfois confondues avec une déficience intellectuelle.

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

Il s'agit principalement de difficultés de compréhension. Dans ce cas, il suffit de reformuler la question ou la consigne, et ne pas hésiter à utiliser des pictogrammes. Cela peut se traduire différemment suivant le degré du trouble. Un autre symptôme courant est la difficulté d'élocution.

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

Une personne dysphasique peut se trouver très facilement en situation d'angoisse, notamment lorsqu'une personne « hausse le ton » et est susceptible de se refermer sur elle-même. La plus grande difficulté d'une personne dysphasique est certainement un manque de confiance en soi, un repli sur elle-même, et une remise en cause de son image et de ses compétences.

L'utilisation continue du téléphone (de type hotline) fait partie des tâches qui lui sont contre indiquées. L'environnement de travail est également important : une personne dysphasique a besoin d'un cadre de travail peu stressant et peu bruyant.

La dysphasie et le statut de Travailleur Handicapé :

La dysphasie est reconnue comme un handicap. Très peu de salariés souffrant de ce trouble ne 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.

Toutefois, l'intérêt de le faire reconnaître 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.

L'expérience de Monsieur M, salarié d'une PME employant 30 salariés. Il exerce le poste d'agent de conditionnement. Sa dysphasie a été identifiée très tardivement, à l'âge adulte et suite à un précédent échec professionnel résultant de la non prise en compte de son handicap.

Monsieur M. a été embauché grâce à l'intervention du Cap emploi. Le consultant Cap emploi a proposé au chef d'entreprise de sensibiliser l'équipe de travail au handicap de Monsieur M, avec l'accord de ce dernier. Monsieur M. a bénéficié d'une formation individuelle à son poste de travail, réalisée par son tuteur (son chef d'équipe). Les pictogrammes installés au poste de travail (affichage mural) lui permettent de visualiser le type de matières qu'il a à charger. Il travaille de façon autonome.

L'employeur a bénéficié d'une aide financière de l'Agefiph relative à l'adaptation des situations de travail. Cette aide a permis de financer le recours à un prestataire externe (ergonome) qui a pris en considération l'ensemble des tâches supposées être exécutées, selon le flux des matières dans l'atelier. Ce travail a permis de revoir l'organisation du poste de travail et de compenser les problèmes éventuels de compréhension des consignes par l'installation de 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 salariés et de prendre en considération les particularités du handicap. Ces prestations sont prescrites par le Cap emploi.

Agnès GERBER

Directrice d'Action et Compétence

Les sites internet de références :

www.agefiph.fr / www.fiphfp.fr

www.mdpsh.fr

www.capemploi68-67.com