

Intégrer un collaborateur dyspraxique dans une équipe de travail

Le contexte de la dyspraxie :

La dyspraxie 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 dyspraxie (source : « *guide d'accompagnement et de pédagogie innovante handicaps cognitifs et psychiques – Sciences Po* ») ?

La dyspraxie est un trouble spécifique du développement de l'apprentissage de la programmation gestuelle souvent associée à des troubles visuo-spatiaux ou visuo-moteurs.

Elle se traduit par des perturbations de l'exécution et de l'autonomisation des gestes appris, alors même que les facultés physiques nécessaires à leur réalisation ne sont pas altérées.

Les gestes acquis par l'apprentissage, appelés praxies, dépendent de plusieurs facultés cognitives : la synchronisation motrice, le traitement de l'information visuelle et la représentation dans l'espace, la capacité d'exécution de mouvements concordants et les processus de mise en œuvre d'une action orientée vers un but précis.

Le contrôle et la coordination des gestes acquis ne sont pas autonomisés, ce qui les rendent pénibles à effectuer, souvent maladroits ou encore hésitants. Ils sont surtout coûteux en concentration et en investissement cognitif pour être réalisés.

La dyspraxie est d'origine neurologique et n'est en rien un effet associé d'une déficience intellectuelle, sensorielle, motrice ou d'un trouble psychiatrique.

Elle touche majoritairement les garçons et résulte d'anomalies au niveau du lobe pariétal du cerveau. Elle impacte le fonctionnement moteur en altérant certaines facultés d'exécution et de coordination des gestes, mais elle n'est pas liée à un déficit des capacités motrices. De même, elle ne concerne pas les gestes dits universels (s'asseoir, s'allonger, marcher, etc.). Quant à ses causes, la dyspraxie relève d'une combinaison complexe de facteurs génétiques et environnementaux.

L'évolution et l'importance de la persistance des troubles dyspraxiques à l'âge adulte dépendent d'une multitude de facteurs tels que 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.

Cependant, au-delà de la spécificité de chaque situation individuelle, on peut regrouper les troubles dyspraxiques en plusieurs types, en fonction de leur nature :

- La dyspraxie constructive et/ou visuo-spatiale : il s'agit de difficultés à se repérer et à se positionner dans l'espace, d'organisation spatiale, de lecture et de dénombrement, à évaluer les distances, de difficultés graphiques et d'assemblage.

- La dyspraxie non constructive : il s'agit de difficultés à effectuer des gestes ou des mouvements successifs et des difficultés à effectuer des gestes ou des mouvements correctement séquencés. Parmi cette seconde catégorie, on distingue :

- La dyspraxie idéatoire : il s'agit de difficultés à réaliser un geste avec un objet (écrire avec un crayon, utiliser une clef, etc.).
- La dyspraxie idéomotrice : il s'agit de difficultés à reproduire des gestes qui ne font pas appel à des objets, des difficultés particulières à effectuer des gestes dits symboliques (qui ont un sens cognitif ou social), comme faire un signe de la main, dire bonjour ou mimer une action.
- La dyspraxie verbale : il s'agit de difficultés à articuler en parlant, à enchaîner les mots de manière fluide et des difficultés à faire des gestes impliquant la bouche (siffler, souffler des bougies).

La dyspraxie et le travail :

Les personnes atteintes de dyspraxie ont souvent appris à s'accommoder de leur handicap. Parallèlement à la correction de certains aspects de leurs troubles, notamment par la répétition et l'habitude, beaucoup d'entre elles sont parvenues à développer des outils personnels de compensation ou des stratégies de contournement des obstacles. Mais elles sont contraintes quotidiennement à faire des efforts notables pour effectuer des tâches impliquant des gestes acquis. Selon la sévérité de la persistance de certains troubles, la dyspraxie peut encore entraîner les difficultés suivantes : une écriture peu fluide, une gêne et une lenteur pour comprendre et analyser un tableau, un graphique ou encore une carte, une expression orale laborieuse, une lecture pénible ou hésitante, des difficultés d'orientation et de repérage ainsi que d'organisation.

La dyspraxie et le statut de Travailleur Handicapé :

La dyspraxie 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 les effets de ce handicap, voire de l'éclipser pour les cas les plus légers.

Toutefois, l'intérêt de faire reconnaître la dyspraxie comme étant un handicap, est de permettre le 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, qui ouvre droit à la mobilisation des dispositifs et aides spécialisées.

Focus sur les aides à la compensation :

L'Agefiph finance des Prestations d'Appuis Spécifiques. Elles mettent en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques/modes de compensation en réponse à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne dans une situation de travail identifiée. La mobilisation de cette prestation peut permettre de désamorcer rapidement un conflit, ou de résoudre un problème en lien avec la situation de handicap au travail. L'objectif est 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.

Agnès GERBER

Directrice d'Action et Compétence

Les sites internet de références :

www.agefiph.fr / www.fiphfp.fr

www.mdph.fr

www.capemploi68-67.com