

Comment améliorer les conditions de travail des travailleurs atteints de troubles DYS ?

DOSSIER

Publié le Dimanche 07 juillet 2019

Les troubles DYS (Troubles Spécifiques du Langage et des Apprentissages) concernent près de 7 millions de personnes en France, soit environ 7% de la population, selon la Fédération française des DYS. Une Journée Nationale des DYS, a d'ailleurs été créée en 2007, pour soutenir la cause des enfants et des adultes, porteurs de troubles des apprentissages. Si l'Éducation Nationale a pris la mesure des difficultés rencontrées par les enfants dans leur parcours scolaire, et travaille à adapter les environnements de travail ou les tâches, cette prise de conscience n'est pas encore venue dans le monde du travail.



À

La question des "dys" toujours mal connue dans le monde du travail

De nombreuses entreprises se sont saisies de la question du handicap et ont mis en place une politique plus inclusive : Équipements spécialisés, différents handicaps, campagnes de communication internes. Mais, pour un grand nombre d'entre elles, le sujet du handicap reste difficile à traiter. Le problème est d'autant plus vrai concernant l'insertion des salariés souffrant de handicap invisible.

Les Troubles Spécifiques du Langage et des Apprentissages (TSLA), appelés communément à « troubles DYS » (dyslexie, dyspraxie, dysphasie) sont la conséquence de troubles cognitifs spécifiques neuro-développementaux. Ils font partie de la catégorie des handicaps dits « invisibles ». Il s'agit de troubles de l'apprentissage : de la lecture et de l'écriture pour une personne dyslexique ou de calculs pour une personne dyscalculique.

Les conséquences et les difficultés provoquées par ces troubles varient d'un individu à l'autre, selon sa personnalité, son parcours éducatif et professionnel, ainsi que ses compétences. Leurs intensités peuvent être différentes.

À

Les impacts sur le travail

Les troubles DYS, comme le montre le dossier technique (<https://coridys.fr/wp-content/uploads/2014/12/Dossier-technique-DYS-POUR-MDPH.pdf>) de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) ont plusieurs incidences qui peuvent impacter le quotidien professionnel : difficultés dans la réalisation des tâches quotidiennes et dans les apprentissages, dans les collaborations avec autrui etc.

Cela peut représenter une véritable souffrance au quotidien, comme l'indique ce témoignage sur France info. (https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/la-grande-galerie-des-dyslexiques-au-travail_3032549.html)

Une des particularités de ces troubles est « leur inconstance » selon les situations ou les tâches à effectuer. Une personne dysgraphique peut s'exprimer avec aisance, mais rencontrer des difficultés pour les tâches écrites, un salarié souffrant de dyscalculie peut être très organisé mais avoir du mal à gérer son temps.

Les interactions peuvent aussi s'avérer compliquées entre le travailleur souffrant de troubles DYS et ses collègues sans que cela puisse être identifié comme le signe d'un handicap. Comme pour d'autres troubles cognitifs, ces personnes peuvent souffrir de stigmatisation, mise à l'écart et préjugés.

Sans reconnaissance, ces troubles peuvent donc affecter le travail au quotidien et son environnement. L'évolution professionnelle de ces salariés sera donc rendue plus difficile, avec un réel risque de désinsertion professionnelle.

À

Les troubles d'apprentissage : le cadre légal

C'est la loi du 11 février 2005 (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000809647&categorieLien=id>) pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui a mis en lumière le sujet des troubles cognitifs dans le monde du travail. À

Les troubles DYS ne sont reconnus que depuis une dizaine d'années. Ceci explique, sans doute, que de nombreux adultes n'aient pas entrepris les démarches nécessaires pour une prise en compte dans le cadre du travail. Certains, même s'ils ont déjà bénéficié d'un accompagnement dans le cadre de leur scolarité, ne savent pas qu'ils peuvent être reconnus travailleurs handicapés. Si les troubles DYS sont avant tout individuels, la manière d'y répondre et de les prendre en charge est organisationnelle et collective.

II « La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) » Dans le cadre d'un parcours de formation professionnelle, une aide peut être apportée par le biais de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Elle peut être accordée à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites à cause de son handicap. À (art. L. 5213-1 du Code du travail).

II

Ainsi, en 2017, 2,7 millions de personnes ont vu reconnaître administrativement leur handicap. Posséder un trouble DYS, selon son niveau de gravité, donne également accès à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>) Le parcours apparaît souvent long et compliqué : de la certification d'un médecin traitant, au dossier envoyé à la maison départementale du handicap, enfin à la présentation devant une commission de médecins chargés de statuer, il faut compter plusieurs mois.

Cette reconnaissance permet d'accéder au droit à la compensation, à des aides financières techniques pour améliorer l'environnement de travail, à des financements de formations. L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés), par exemple, peut attribuer des compensations spécifiques pour les troubles « dys », au même titre que les handicaps auditif, visuel, moteur.

La personne souffrant de « dys » et reconnue comme telle par la MDPH, Maison départementale des Personnes Handicapées, bénéficie d'un suivi particulier de la part de la médecine du travail et de la mission handicap. Elle peut obtenir une adaptation de poste si nécessaire. Mais il n'existe pas de droits propres aux troubles DYS. Le guide d'appui (<https://coridys.fr/wp-content/uploads/2014/12/Dossier-technique-DYS-POUR-MDPH.pdf>) du CNSA donne des informations sur ces démarches.

Quels accompagnement possible dans l'entreprise ?

Les aménagements dans l'entreprise

La reconnaissance du handicap dans la loi de 2005 favorise la prise en compte de cette question dans le quotidien de l'entreprise, tant dans l'organisation des services que dans l'organisation du travail.

Cette adaptation dans l'emploi doit être considérée avant tout, au-delà des aspects techniques de l'aménagement de la situation de travail, comme un processus social et collectif. L'employé atteint de DYS doit être accompagné par des personnes ressources à l'intérieur de l'entreprise, le manager, le RH et/ou à l'extérieur, le médecin du travail, un chargé(es) du maintien en emploi, un psychologue du travail, un(e) assistant(e) de service social.

Pour l'entreprise, l'intégration de ces salariés nécessite des adaptations de l'environnement et des méthodes de travail : un espace favorisant la concentration, des périodes d'assimilation et de réalisations des tâches adaptées. Du point de vue de l'organisation du travail, l'aménagement des postes de travail, souvent bâtonnique également pour les autres employés, est de différentes natures : des aides techniques (logiciel correcteur, dictée vocale, écran plus grand), des aides humaines et organisationnelles (expliquer les consignes, donner du temps, éviter les tâches incompatibles avec les troubles). A chaque situation d'urgence ou de changement organisationnel, il faudra accompagner le travailleur DYS qui sera moins agile à un nouvel apprentissage.

« Le travailleur Dys sera plus à l'aise et mieux intégré si le management tient compte de ses besoins d'adaptation et évite les situations incompatibles avec sa situation de handicap : faire écrire des comptes rendus par un collègue ayant une dyslexie, faire parler en public un adulte ayant une dysphasie, mettre sur un poste de travail nécessitant de la motricité fine un salarié avec une dyspraxie. »
Personnes handicapées. Suivre les parcours, cultiver les compétences
https://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_gillot_-_tome_1.pdf. Rapport de Dominique Gillot, Ministre du travail, 2018, 139 pages

Mobilisation d'acteurs autour de la question du handicap

Au même titre que pour le handicap visible, il existe pour les troubles DYS, des organismes ressources tels que Pôle Emploi ou l'AGEFIPH (<https://www.agefiph.fr/>) (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) qui favorise l'emploi de personnes handicapées ou le FIPHP (<http://www.fiphp.fr/>) (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), les Cap Emploi (<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/cap-emploi>) (organismes de placement spécialisés), ou encore les chambres consulaires qui peuvent accompagner dans la recherche d'emploi. Ces acteurs (<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01522727/document>) peuvent être consultés à la fois par les salariés et les employeurs. Ils ont pour mission de garantir au mieux le développement de politiques d'emploi envers les personnes porteuses de handicap.

Mieux comprendre pour mieux vivre ensemble

Pour assurer ces aménagements sur mesure, il est nécessaire d'en parler avec l'intéressé. Il est le mieux placé pour savoir ce dont il a besoin.

Au sein de l'entreprise, il est important que la ligne managériale, le personnel des ressources humaines et la mission handicap facilitent le parcours d'intégration d'une personne avec des troubles DYS, comme l'explique le fascicule d'ENGIE **Tout savoir sur les DYS : Repères pour accompagner les collaborateurs** (<http://www.ffdys.com/wp-content/uploads/2015/11/Fascicule-ENGIE-Tout-Savoir-sur-les-Dys.pdf>). Le travailleur handicapé doit se sentir accompagné et soutenu dans son travail, qu'il ait ou non déclaré son trouble. L'entreprise doit intégrer dans sa culture d'entreprise cette dynamique inclusive. Des ressources existent pour faciliter ce processus, comme le guide (<file:///Users/m.colonnette/Downloads/guide>) réalisé par la Fédération Française des Dys (FFDYS) ou le livre blanc (<http://s3-eu-west-1.amazonaws.com/static.hospimedia.fr/documents/192207/2822/AURA-Livre-blanc-DYS-V2-web.pdf?1511794751>) réalisé par la Région Rhône-Alpes sur la cause des troubles DYS.

La sensibilisation et la communication menées à l'intérieur de l'entreprise sont essentielles pour lutter contre les préjugés et intégrer au mieux la personne atteinte de DYS. La Direction de l'entreprise BUT a ainsi sensibilisé ses collaborateurs (<https://www.talenteo.fr/seeph-2018-handicap-invisible->

[trouble-dys-but/](#)) aux troubles DYS lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) autour de jeux collectifs tels qu'un escape game, des ateliers et des rallyes.

Ces moments de partage entre collaborateurs encouragent et libèrent la parole sur le handicap. Les travailleurs souffrant de troubles DYS peuvent, à ces occasions et si ils le souhaitent, évoquer leur propre situation mais également s'informer sur leurs droits.

Cette démarche pour une meilleure intégration des personnes avec des troubles DYS a des points communs avec les démarches mises en œuvre pour lutter contre l'illettrisme des salariés. Des dispositifs tels que le «Compétences Clés» créé en France en 2009 permettent aux individus formés d'acquiescer ou de rattrapper les compétences générales constituant le «socle» commun de connaissance et de compétences professionnelles. Mais force est de constater que le niveau d'investissement dans ce type de formation est inégal selon les entreprises, mais aussi selon les branches professionnelles, comme le constate le CESER.

La question des troubles DYS émerge de plus en plus dans le monde du travail. De même que pour le handicap, des mesures sont mises en place mais il reste encore du chemin à parcourir, certains préjugés persistent. D'après le baromètre (<https://www.handirect.fr/agefiph-ifop/>) de l'emploi 2018 de l'AGEFIPH, 44% des patrons considèrent l'embauche de personnes handicapées comme quelque chose de difficile.

Les sites ressources

ADAPT : <https://www.ladapt.net/ladapt-et-les-entreprises> (<https://www.ladapt.net/ladapt-et-les-entreprises>) : Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées qui propose des services d'accompagnement, de formation et d'insertion.

AGEFIPH (<https://www.agefiph.fr/>) (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) : Il s'agit de favoriser l'emploi des personnes handicapées : aide à la recherche d'emploi, formation professionnelle, maintien dans l'emploi, création d'entreprises

FFDYS (Fédération française des troubles spécifiques du langage et des apprentissages) <http://www.ffdys.com/> (<http://www.ffdys.com/>) : regroupe les différentes associations spécialisées dans le domaine des troubles spécifiques du langage et des apprentissages

le FIPHFP (<http://www.fiphfp.fr/>) (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) : ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques

Mission Handicap (<https://www.missionhandicap.com/>) : site dédié au recrutement de personnes en situation de handicap

Talento <https://www.talento.fr/> (<https://www.talento.fr/>) : blog d'actualité handicap et emploi

Site Travail et emploi <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/> (<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/>)

À

Les vidéos

À

À

Conférence sur les handicaps invisibles. Table ronde : les troubles "dys", 29-30 janvier 2019, Université de Nantes

À

À

Le handicap invisible, GRDF, 14 mai 2014

À

À

Ressources

Voir plus (http://anact.preprod-osiros.decalog.net/osiros/result/resultat.php?queryosiros=id:97899_OR_id:98055_OR)

id:98052 OR id:98049 OR id:98053 OR id:98051 OR id:98054&sort_define=tri_annee)