

Les Dys au travail

**Comprendre
et accompagner
pour une meilleure
inclusion**



sommaire

3 Édito

de Dominique Cavalié, Directeur Ressources Humaines
et Transformation FDJ UNITED

4 1. Troubles Dys : De quoi parlons-nous ?

- 5 – Les différents troubles Dys
 - 6 – Dyslexie
 - 7 – Dysorthographe
 - 8 – Dysphasie
 - 9 – Dyspraxie
 - 10 – Dysgraphie
 - 11 – Dyscalculie
 - 12 – TDAH
-

15 2. Troubles Dys : Les accompagner ensemble au quotidien

- 16 – Un entretien de recrutement adapté
 - 17 – Une intégration réussie
 - 19 – L'importance de la sensibilisation et de la formation
 - 20 – Un cadre de travail aménagé pour un quotidien serein
 - 21 – Les facilitateurs au quotidien
 - 22 – Les solutions numériques
 - 25 – L'accompagnement par les Ressources Humaines
-

27 3. Troubles Dys : Mieux s'informer

- 28 – Repérer et diagnostiquer les troubles
- 30 – Le cas de l'aidant familial
- 31 – L'aidance associative



FDJ UNITED s'engage auprès de ses collaborateurs et collaboratrices Dys afin qu'ils révèlent tout leur potentiel

Les troubles Dys sont peu connus et peuvent faire l'objet de préjugés. Pourtant ils touchent de 6 à 8% de la population. Ce guide vient en complément d'une pratique active dans notre groupe visant à accompagner les collaborateurs en situation Dys pour contourner leurs difficultés et leur permettre d'exprimer pleinement toutes leurs compétences et leur potentiel. Il permet de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise, personnes directement concernées, aidants, managers et collègues aux troubles Dys, ainsi qu'aux supports et solutions qui peuvent être apportées.

Sensibiliser et reconnaître les impacts au quotidien des troubles Dys permet de mieux les prendre en compte dans l'organisation et les modes de travail. En effet, avec un accompagnement humain et des ressources logicielles ou matérielles pertinentes, le quotidien professionnel de ces collaborateurs peut être efficacement amélioré, contribuant à leur épanouissement et leur progression au sein du Groupe.

Par ailleurs, au-delà de l'aspect professionnel, nos proches peuvent être également concernés. Ce guide a aussi vocation à proposer des informations et des aides pour une meilleure appréhension de ces troubles. A travers cette initiative, FDJ UNITED réaffirme son engagement à bâtir un avenir plus inclusif, où chaque talent peut s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite collective.

Dominique Cavalié

Directeur Ressources Humaines
et Transformation FDJ UNITED

1.

Troubles Dys : **De quoi parle-t-on ?**



Les troubles Dys sont des troubles du neurodéveloppement (TND), qui désignent des perturbations du fonctionnement cognitif affectant le développement du cerveau et du système nerveux central, dès la petite enfance. Leur impact sur l'adaptation à différents niveaux de la vie de l'enfant et de l'adulte entraîne des conséquences sur le fonctionnement personnel, social, scolaire et professionnel.

Dans cette catégorie des troubles neurodéveloppementaux, les troubles Dys se distinguent des troubles du développement intellectuel (TDI) et des troubles du spectre de l'autisme (TSA).

Les troubles Dys regroupent les troubles spécifiques du langage et des apprentissages. Ils sont caractérisés par des dysfonctionnements dans le développement d'une ou plusieurs des fonctions cognitives suivantes :

- ◆ **Le langage**
- ◆ **La coordination motrice**
- ◆ **L'attention**
- ◆ **La perception**
- ◆ **La mémoire**
- ◆ **Les fonctions visuo-spatiales**
- ◆ **Les fonctions exécutives**

Quizz

Les troubles Dys disparaissent à l'âge adulte ?

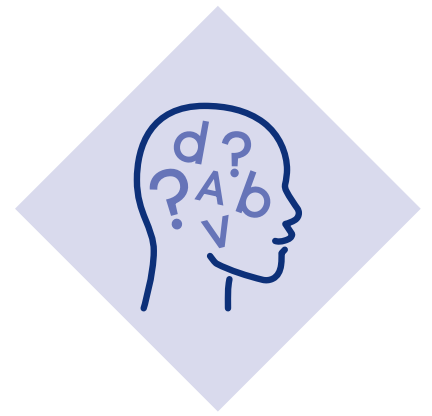
- ◆ **Vrai**
- ◆ **Faux**

Réponse :

Ces troubles cognitifs spécifiques apparaissent au cours du développement de l'enfant, lors des premiers apprentissages et on retrouve des traces plus ou moins sévères à l'âge adulte.

On dit de ces troubles qu'ils sont durables.

La dyslexie



La dyslexie est un ensemble de **difficultés de traitement** qui affectent **l'acquisition de la lecture et de l'orthographe**, malgré l'opportunité éducative d'acquérir ces compétences.

Elle se caractérise par des difficultés :

- Pour lire de façon correcte et fluide.
- Pour décoder un texte et pour orthographier.
- Pour comprendre le texte lu (avec des retentissements sur l'acquisition du vocabulaire et des savoirs académiques).

La personne dyslexique

est souvent plus lente et plus fatigable compte tenu des efforts qu'elle développe pour compenser ses difficultés, particulièrement quand les textes sont longs.

Quizz

Essayez de lire rapidement ce texte de Marcel Proust, « Sur la lecture » et d'expliquer ce que vous avez compris :

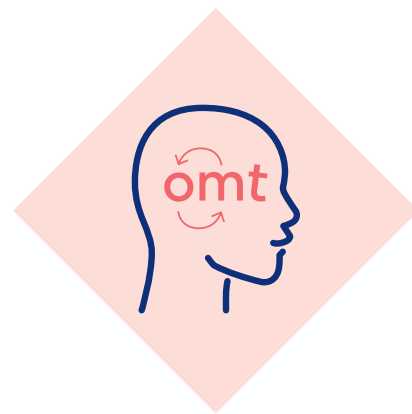
Il ni a peu tè tre pa de jour de no tre an fan ce ke nou ai ion si plè ne man vé ku ke ce ke nou a von cru lè cé san lé vi vre, ceux que nous avons passés avec un livre préféré.

Pour le lecteur débutant, le décodage explicite de chaque syllabe demande un effort considérable d'attention (que nous simulons ici en modifiant l'orthographe des mots).

Chez le lecteur expert, lorsque la lecture devient rapide et implicite, les ressources mentales sont libérées pour réfléchir au sens du texte.

Source : STANISLAS DEHAENE, apprendre à lire, des sciences cognitives à la salle de classe, 2011

La dys orthographe



Il s'agit d'un **trouble spécifique de l'expression écrite** qui est généralement associée à une dyslexie. On peut la retrouver également associée à une dysphasie, une dyspraxie ou un TDAH.

Elle affecte principalement la capacité à se représenter visuellement l'orthographe des mots ainsi que l'apprentissage et l'automatisation des règles d'orthographe et de grammaire.

Dans les mots écrits, ce trouble d'apprentissage engendre fréquemment :

- ▶ **Des omissions**
« fagile » pour « fragile »,
- ▶ **Des inversions**
« fargile » pour « fragile »
- ▶ **Des substitutions de lettres et/ou de syllabes**
« vragile » pour « fragile »

Les dyslexiques écrivent souvent phonétiquement et leur lexique orthographique n'est pas stabilisé.

Pour les adultes, **la dysorthographe est souvent une source de discrimination** dans l'emploi.

Ce handicap invisible est mal connu et les personnes atteintes de dysorthographe doivent souvent faire face à des représentations erronées qui associent leurs difficultés à un manque de rigueur ou de professionnalisme.

Il n'est pas toujours facile pour un salarié d'assumer les nombreuses fautes d'orthographe, qu'il peut laisser dans tous ses écrits, particulièrement dans ses mails et cela peut renforcer les problèmes d'estime de soi qu'il a pu développer pendant sa scolarité.

La dysphasie



La dysphasie ou le Trouble Développemental du Langage (TDL) est **un trouble spécifique de l'automatisation des performances verbales**.

Les difficultés observées dans les dysphasies portent soit sur la réception (c'est-à-dire de la compréhension du langage), nommée **dysphasie réceptive**, soit sur la programmation des sons de la langue et donc de leur production, nommée **dysphasie expressive**. Ces deux domaines du langage peuvent être déficitaires indépendamment l'un de l'autre ou s'additionner, il s'agit de dysphasie mixte.

La dysphasie peut être plus ou moins sévère et se présenter sous des formes diverses :

- Paroles indistinctes
- Troubles de la syntaxe
- Expressions par mots isolés
- Discours plus ou moins construit
- Manque du mot

De fait, les troubles ont un retentissement constant sur les apprentissages scolaires et dans la vie quotidienne. Les difficultés perdurent souvent à l'âge adulte et ont comme répercussions, des difficultés :

- Dans la communication malgré une bonne appétence pour celle-ci
- Pour les apprentissages professionnels transmis exclusivement oralement
- Pour l'intégration professionnelle et sociale

Elles peuvent également engendrer un risque d'isolement, une mauvaise estime de soi, voire le développement de troubles du comportement.

Quizz

Comment peut-on aider une personne dysphasique dans un environnement professionnel ?

- A.** En lui expliquant plusieurs fois les tâches à faire
- B.** En donnant un support visuel, un schéma
- C.** En lui laissant le temps de s'exprimer

Réponses :

B et C.

Avec ces difficultés à l'oral, la personne dysphasique sera aidée par le visuel, l'écrit simple, et prendra confiance en elle si elle peut s'exprimer.

La dyspraxie



La dyspraxie ou Trouble Développemental de la Coordination (TDC) est **un trouble développemental** se manifestant principalement dans **des habiletés gestuelles**, caractérisé par un retard significatif et durable l'acquisition des compétences dans le domaine gestuel fin et /ou global.

La dyspraxie est un trouble qui entrave la coordination et la planification des gestes. La personne dyspraxique n'acquiert jamais totalement ces automatismes, c'est comme si elle devait les réapprendre sans cesse.

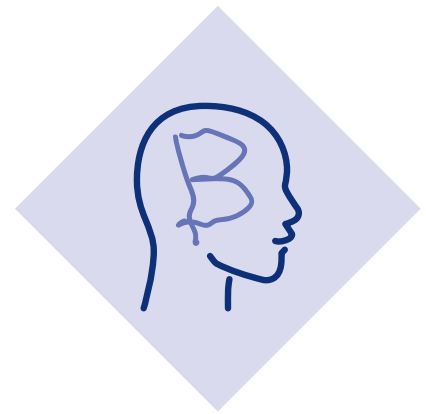
Ces troubles se manifestent par de la maladresse, de la lenteur, et une faible précision de la performance motrice.

Des déficits visuo-perceptifs et visuo-spatiaux sont aussi fréquemment observés.

Dès l'école, ils se traduisent par des difficultés d'apprentissage et des limitations à l'école ainsi que par des limitations dans d'autres activités de la vie quotidienne que ce soit à la maison ou dans les activités extra scolaires sportives ou manuelles.

Par exemple, on observe des retentissements significatifs lors de la réalisation des tâches de soins personnels (toilette, habillage...) et domestiques, des tâches scolaires et professionnelles (écriture, géométrie, tâches manuelles avec ou sans outils et conduite automobile, etc.).

La dysgraphie



La dysgraphie est **une difficulté à accomplir les gestes particuliers de l'écriture**. C'est un handicap de transcription. Les espaces ne sont pas respectés entre les mots, entre les lettres et celles-ci sont mal formées. Le résultat visuel est une écriture peu lisible.

La maîtrise insuffisante de l'écriture

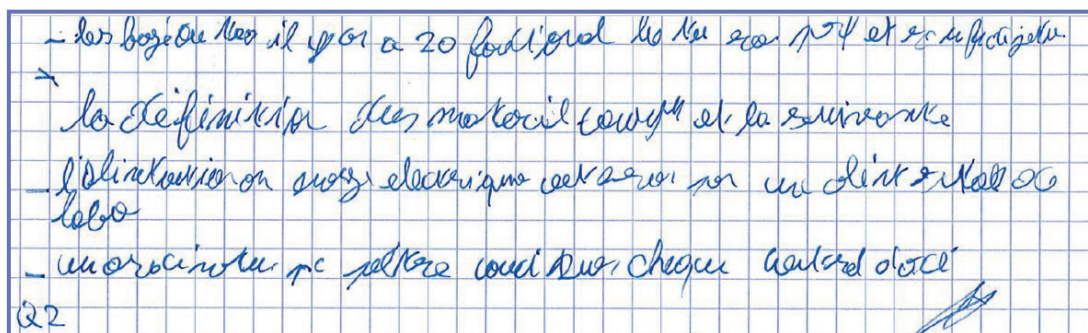
ne permet pas la prise de notes, la réalisation de schémas et la production de documents de qualité en matière de contenu et de présentation.

Il est aussi important de souligner que, la plupart du temps, les dysgraphiques ne peuvent pas se relire.

Écrire n'est pas une tâche automatisée

et induit pour la personne dysgraphique (et/ou dyspraxique), un effort exorbitant et pourtant insoupçonné, qui ne lui permet pas de dégager suffisamment de ressources intellectuelles pour les autres aspects du langage écrit : concevoir, prêter attention au sens et à l'orthographe, synthétiser, organiser et développer. Il en résulte une grande fatigabilité et à long terme du découragement.

Exemple :



Quizz

Prenez une feuille de papier et 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 ?

La dyscalculie



La dyscalculie ou Troubles de la Cognition Mathématique (TCM) est un trouble spécifique qui se manifeste par **des déficits dans les compétences liées aux mathématiques** : les représentations du nombre (analogique, verbale, arabe), la précision et la fluence du calcul mental (utilisation de faits arithmétiques et stratégies), et/ou le raisonnement mathématique.

Cela se traduit par des difficultés à :

- Compter, dénombrer
- Reconnaître immédiatement les petites quantités
- Connaître les systèmes numériques oraux et/ou arabe
- Passer d'un code numérique à un autre
- Manier la numération en base 10
- Se représenter en analogique une quantité
- Effectuer un calcul mental
- Poser un calcul par écrit ou une opération
- Résoudre des problèmes
- Apprendre des faits numériques comme une table de multiplication

Quizz

Quels peuvent être les impacts de la dyscalculie ?

- A.** Ne pas maîtriser les tables de multiplication
- B.** Inverser les chiffres dans un nombre (52 au lieu de 25)
- C.** Ne pas arriver à écrire un nombre quand il faut passer d'un format numérique à un format orthographique (ex : 223 : deux cent vingt-trois)
- D.** Ne pas savoir calculer un pourcentage

Réponses :

A,B,C. Les dyscalculiques rencontrent des difficultés dans l'acquisition et l'utilisation des chiffres, notamment pour apprendre et/ou à rappeler les faits arithmétiques pour des calculs simples (tables de multiplication).

Réponse D-difficile et fréquent, mais pas de dyscalculie si d'autres calculs sont réalisables.

Ex. Position des chiffres dans les nombres : 24 au lieu de 42 ; 301 au lieu de 310

Ces troubles ont des répercussions au quotidien, liées à manipuler des sommes d'argent (pour faire les courses par exemple), à manier les nombres et les chiffres : durée, distance, quantité... en mathématiques et dans les matières nécessitant l'utilisation de données numériques (comptabilité par exemple).

Le TDAH



Le TDAH ou trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, a été reconnu d'origine neurobiologique seulement en 2014 en France. Il concerne les personnes qui **éprouvent de la difficulté à contrôler leur comportement et/ou à maintenir leur concentration**. Généralement diagnostiqué pendant l'enfance, ce trouble continue à se manifester, dans environ 50% des cas, à l'âge adulte.

Le TDAH se manifeste par plusieurs critères présents dans une triade de symptômes :

- L'inattention
- L'hyperactivité
- L'impulsivité

Il génère des déficits des fonctions exécutives :

- Mémoire de travail
- Flexibilité
- Inhibition
- Planification

Ces troubles ont des retentissements significatifs dans la vie de tous les jours avec des conséquences dans le cadre familial, scolaire, social et professionnel.

Quizz

Quels peuvent être les signes d'un trouble de l'attention avec ou sans hyperactivité ?

- A.** Une prise de parole impulsive
- B.** L'oubli et/ou la perte de ses affaires
- C.** Une activité motrice incessante
- D.** Des difficultés à maintenir son attention dans la durée et à terminer une tâche
- E.** Un manque d'intérêt pour les nouveautés

Réponses :

A,B,C,D.

L'impulsivité est un trait du TDAH.

Les personnes concernées rencontrent des difficultés pour se concentrer sur la durée et pour répartir leurs ressources attentionnelles (doubles tâches).

La réponse C, est spécifique pour les troubles de l'attention avec hyperactivité.

Témoignage

Petra Angel

Global Operations Compliance Lead

◀ Bien que j'aie dépassé la quarantaine, mon TDAH n'a été diagnostiqué qu'il y a quelques années. Ce diagnostic a changé ma vie, car il a donné du sens aux mesures que j'avais prises pour gérer mes points faibles : m'assurer d'avoir des objets à manipuler lors de longues réunions, m'obliger à attendre mon tour et à ne pas interrompre les personnes sollicitées, rédiger des listes de choses à faire et rester active jusqu'à ce que tout soit coché, et boire vingt tasses de café par jour sans le moindre effet négatif.

Dans mes relations, on me demandait : « Qu'est-ce qui ne va pas ? Pourquoi ne peux-tu pas simplement rester assise à regarder un film ? » J'étais sur la défensive et contrariée à la moindre occasion. Le diagnostic de TDAH m'a donc apporté logique et raison. J'ai enfin compris pourquoi j'avais tant de mal à rester assise et à me concentrer sur quelque chose et pourquoi les commentaires « inutiles » des gens m'affectaient autant. Le traitement a également changé ma vie : l'information est assimilée beaucoup plus facilement et je peux me concentrer plus longtemps. J'aurais tellement aimé être diagnostiquée plus jeune !

Je suis convaincue que le TDAH présente d'énormes avantages, notamment l'hyper-concentration, la résilience, la créativité, l'aisance conversationnelle, la spontanéité et une énergie débordante. Beaucoup considèrent ces avantages comme des « super-pouvoirs », car les personnes atteintes de TDAH peuvent les développer à leur avantage. Les personnes atteintes de TDAH ont une perspective unique que d'autres peuvent trouver intéressante et précieuse. J'ai effectivement découvert que je pouvais gérer plusieurs projets simultanément avec succès ; plus le travail était chargé et complexe, plus j'excelsais.

Au quotidien, de nombreuses solutions peuvent être mises en place, comme des modules de formation qui comportent des exemples visuels et des vidéos, souvent présentés de manière ludique, pour une assimilation facile de l'information. J'ai également la chance de travailler avec une équipe et un responsable hiérarchique qui savent comment tirer le meilleur de moi-même au travail. Comprendre les caractéristiques du TDAH peut donner une perspective différente sur nos interactions avec les autres, et ce, pour le meilleur !



Les troubles Dys
ne définissent pas
les compétences
ni le professionnalisme
des collaborateurs concernés.

Il existe aujourd'hui
**une variété d'aménagements
et de solutions conçus
pour les accompagner,**
leur permettant de surmonter
ces défis et d'exceller
dans leur domaine.

2.

Troubles Dys : **Les accompagner ensemble au quotidien**



Un entretien de recrutement adapté

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

Témoignage

Thomas Greverie

Responsable Diversité et Inclusion



Accueillir une personne Dys dans notre entreprise est une expérience enrichissante, mais aussi un défi qui nous apprend beaucoup. Pour favoriser l'intégration, nous pouvons aménager le poste de travail avec les logiciels adaptés aux besoins. Cependant, nous avons rapidement compris que l'accompagnement ne doit pas se limiter à cela.

Lorsqu'il s'agit d'accueillir un nouveau collaborateur, pour faciliter son intégration, on peut être tenté de lui présenter l'organisation en détail, lui faire visiter les locaux et la présenter directement à toute l'équipe. Cependant, cette approche peut s'avérer difficile pour une personne présentant des troubles Dys, car elle peut rencontrer des difficultés à retenir toutes ces informations d'un coup et cela peut générer du stress.

Il est essentiel de sensibiliser toute l'équipe à la situation de la personne recrutée, afin qu'elle puisse aisément exprimer ses besoins ou ses préoccupations au quotidien au sein de son équipe ou auprès de son management. L'équipe et le manager peuvent aussi avoir des questions qu'ils n'osent pas toujours exprimer.

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

Informé et sensibilisé 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 manque de connaissances peut être vecteur d'incompréhension, de préjugés et à terme de possible mésentente.** Favoriser les actions de sensibilisation permet d'établir un climat de travail serein et collaboratif. 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.

- **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.

Témoignage

Virginie Guibout

Directrice du développement des emplois et des compétences groupe



Les troubles Dys sont des troubles cognitifs spécifiques qui peuvent affecter les apprentissages. Cependant, avec un accompagnement approprié, ils peuvent devenir des atouts dans le quotidien professionnel. La diversité cognitive permet de construire des approches différentes pour résoudre les problèmes. Les collaborateurs porteurs de troubles Dys sont, le plus souvent, d'une grande capacité d'adaptation et de résilience. Ils développent des compétences très recherchées comme la créativité, la pensée divergente ou encore une bonne maîtrise des outils numériques. Ces compétences peuvent s'exprimer pleinement dans un cadre de travail inclusif.

L'importance de la sensibilisation et de la formation

Dans le cadre professionnel, ces troubles peuvent constituer un véritable frein à l'épanouissement et à la performance des personnes concernées.

Les enjeux de la sensibilisation et la formation

- ◆ **Répondre aux obligations légales** : l'entreprise a l'obligation **d'assurer l'égalité des chances** et d'adapter les postes de travail pour les personnes en situation de handicap, ce qui inclut les troubles Dys.
- ◆ **Lutter contre les préjugés et la discrimination** : intégrer les troubles Dys dans une politique handicap en entreprise implique **de lutter à la fois contre les préjugés (idées fausses) et contre les discriminations** (actions injustes ou exclusions).
- ◆ **Les troubles Dys sont encore méconnus ou mal compris** : une sensibilisation permet de dépasser les idées reçues (ex. « il est distrait », « elle manque de rigueur »), de **ne pas stigmatiser ou mettre de côté une personne** et de **reconnaître les réels besoins d'accompagnement**.
- ◆ **Favoriser un environnement de travail inclusif** : une meilleure compréhension **favorise un climat de confiance, d'écoute et d'adaptation mutuelle**. Cela permet aussi de prévenir les discriminations involontaires ou les mises à l'écart.

Les intérêts pour l'entreprise et ses collaborateurs

- ◆ **Améliorer la performance collective** : en adaptant **les conditions de travail** et en valorisant **les compétences spécifiques** des personnes Dys, l'entreprise tire parti de tous les talents.
- ◆ **Réduire les risques psycho-sociaux** : une meilleure prise en compte des troubles Dys **diminue le stress, le sentiment d'isolement et le risque de burn-out** chez les salariés concernés.
- ◆ **Renforcer l'engagement et la fidélisation** : une entreprise qui agit pour l'inclusion **favorise l'engagement** de tous les collaborateurs.
- ◆ **Développer une culture managériale inclusive** : former les encadrants à **détecter les signaux, à accompagner avec bienveillance** et à **ajuster leurs pratiques** est un levier puissant pour améliorer la qualité de vie au travail.

Témoignage

Alice Varlet

Manager HBCP BU Loterie et Sport France

◀ Être formée à accompagner un collaborateur Dys en entreprise m'a permis de mieux appréhender toutes les spécificités des troubles Dys et de l'importance d'une approche adaptée pour les collaborateurs concernés. Elle m'a apporté des solutions concrètes pour comprendre les besoins des collaborateurs Dys au travers de mises en situation.

En tant que RH, faire évoluer mes pratiques et favoriser un environnement de travail inclusif est important pour les collaborateurs concernés et aussi pour ceux en situation d'aidance familiale. La réalité de l'aidance est peu visible, et pourtant essentielle à prendre en compte dans notre accompagnement des salariés. Cette formation est éclairante, accessible et indispensable pour progresser collectivement vers plus d'inclusion. Elle permet une vraie prise de conscience et fait réfléchir à ce que l'on peut faire individuellement et collectivement face aux troubles Dys.

Un cadre de travail aménagé pour un quotidien serein

L'aménagement du cadre de travail vise à corriger les causes collectives à l'origine de l'inadaptation de l'environnement, afin de permettre à toute personne d'accéder à la même expérience de travail que tous autres collaborateurs de l'entreprise. Dans un contexte professionnel inclusif, cela va consister à identifier puis à supprimer tous les obstacles situationnels, et à mettre en place des facilitateurs au quotidien.

◆ L'organisation du poste de travail

Les freins à la concentration, tels que les perturbations sonores et visuelles souvent rencontrées dans des bureaux partagés et des open-spaces, sont particulièrement désavantageux pour les personnes Dys.

En revanche, proposer un environnement de travail favorable, incluant des aménagements de bureau variés et adaptés à tous, comme des espaces isolés ou des bulles, peut servir de facilitateurs pour améliorer leur concentration et leur efficacité.

◆ La communication lors des réunions, et l'accès à l'information en général

Dans l'entreprise, la communication se fait beaucoup par écrit, pouvant générer des difficultés pour certaines personnes Dys pour accéder à la lecture et à la compréhension des contenus.

Voici quelques bonnes pratiques pour faciliter cette communication écrite et la rendre plus accessible à tous :

- Utiliser des règles d'accessibilité pour réaliser tous les supports écrits communiqués dans l'entreprise via différents canaux (mail, affichages, fiches techniques...)
- Proposer des supports numériques pour faciliter l'accès aux contenus grâce à des aides techniques.
- Transmettre l'objet de la réunion programmée en amont avec un ordre du jour précis ainsi que les participants conviés.
- Veiller à ne pas mettre plusieurs informations importantes dans un même message.

Lors de la réunion

► **Limiter les interventions sur paperboard :**

La plupart des Dys ne sont pas à l'aise avec l'écrit, les dyspraxiques tout particulièrement. Par ailleurs les dyslexiques lisent très mal l'écriture manuscrite.

► **Pour la communication orale :**

Si un dysphasique doit intervenir, l'alerter suffisamment à l'avance afin qu'il ait le temps de préparer son intervention. Il peut être mis en difficulté par des questions posées face à un public. Le mieux est de lui demander, avant la réunion, comment il souhaite fonctionner.

Après la réunion

► **Leur demander si certains points doivent être éclaircis.**

► **Recueillir leur point de vue,** notamment pour les dysphasiques qui n'interviennent pas beaucoup en public.

► **Ne pas leur demander de rédiger un compte-rendu de réunion.** Penser que tout ce qui relève de doubles tâches comme écouter et prendre des notes est difficile pour les Dys.

► **Adresser systématiquement à tous les collaborateurs un compte-rendu de réunion.**

Plus que pour toute autre personne, ce compte-rendu est un cadre de référence sur lequel les personnes Dys pourront s'appuyer. Il est essentiel.

Les solutions numériques de compensation pour les Dys

La compensation a pour but de réduire l'incapacité.

Elle vise à permettre à la personne Dys de faire face aux conséquences de son trouble ou de son handicap. Les aides techniques ou solutions numériques, lorsqu'elles sont adaptées aux besoins des utilisateurs et à leur environnement, peuvent apporter de la compensation et faciliter l'accessibilité pour des publics porteurs de troubles des apprentissages.

Certaines solutions permettent ainsi de dépasser ou de compenser les difficultés :



Lecture

Les logiciels de synthèse vocale (ou voix de synthèse), sont **des technologies qui permettent de créer du son à partir d'un écrit au format numérique.**

Cela permet aux personnes Dys d'accéder aux contenus sans efforts de déchiffrage, ce qui facilite la compréhension du texte. Ces logiciels proposent parfois des fonctionnalités qui permettent **la mise en forme du texte à l'écran** (surlignement, suivi du mot, espacement des mots, règle de suivi...), pour faciliter l'accès aux contenus.

Les fonctionnalités intégrant la synthèse vocale et l'adaptation des documents sont parfois intégrées à des logiciels de traitement de texte ou à des navigateurs.

Pour les Dys, **la lecture de livres audio constitue une alternative intéressante** pour accéder aux contenus écrits et à la compréhension en évitant la surcharge cognitive.

Les éditeurs ou les associations de personnes en situation de handicap proposent de nombreux ouvrages audios. Pour tous les autres textes (professionnels par exemple), on peut utiliser des logiciels qui permettent de transformer des fichiers numériques en fichiers sonores.



Écriture

Les Dys peuvent rencontrer des difficultés d'écriture liées à une gêne motrice ou praxique. Le clavier, comme certains logiciels peuvent libérer le scripteur de certains actes moteurs de l'écriture manuscrite, lui permettant de produire des textes communicables.

Les claviers

Le clavier de l'ordinateur constitue une aide importante pour une personne dysgraphique qui a des difficultés pour former les lettres. Il n'est pas nécessaire de réaliser un apprentissage poussé du clavier, avec l'utilisation de tous les doigts, pour soulager l'écrit. Toutefois, pour certains dyspraxiques, l'accès au clavier sera toujours compliqué. Ils peuvent avoir plus de facilités avec des claviers virtuels qui s'affichent à l'écran (usage de la souris ou du stylet sur une tablette). Ces claviers virtuels intègrent parfois des fonctions de saisie prédictive (on tape quelques lettres et des propositions de mots s'affichent). Si la personne n'est pas dyslexique, elle peut faire des choix rapides et avoir une écriture rapide.

Les logiciels de reconnaissance vocale

La dictée vocale (reconnaissance automatique de la parole), est une technique informatique qui **permet d'écrire un texte simplement avec la voix**. Elle peut remplacer un geste graphique difficile à réaliser et suppléer aux difficultés orthographiques. Les apports de l'IA dans ce domaine permettent de créer facilement des textes, même pour des personnes dysphasiques qui ne parviennent pas à utiliser les logiciels de synthèse vocale classiques.

ABC Orthographe

Les correcteurs orthographiques

Les correcteurs sont proposés pour compenser les difficultés orthographiques. Ils n'ont au départ pas été conçus pour des publics avec des troubles du langage écrit, mais pour des rédacteurs professionnels, notamment dans le monde de l'édition et du journalisme. Cela peut expliquer que des dysorthographiques sévères ne puissent pas les utiliser. Par ailleurs, pour **utiliser correctement un correcteur orthographique, il doit y avoir un réel apprentissage**.

Quand la dysorthographie est trop massive, il faudra trouver d'autres modes de compensation : aide humaine ou logiciel de reconnaissance vocale.

Ex : Utilisation de l'intelligence artificielle pour corriger un texte.
écrire : "corrige ça : " et entrer le texte à corriger.


Vous

corrige ça : 1) Les éléments qui prouvent la puisenese économique du Japon sont leur rang o PNB leur dépense dans la recherche leur commerce extérieur leur matériel électronique leur grande entreprise et leur place o G8


Intelligence artificielle

Bien sûr, voici la version corrigée de votre phrase :

«Les éléments qui prouvent la puissance économique du Japon sont leur rang dans le PNB, leurs dépenses dans la recherche, leur commerce extérieur, leur matériel électronique, leurs grandes entreprises et leur place au sein du G8.»

Message... 



Calcul mathématique

La dyscalculie étant un trouble spécifique de l'apprentissage du nombre et du calcul, elle peut entraîner des conséquences en entreprise, notamment dans les tâches impliquant des chiffres, des calculs, de la gestion du temps ou de l'espace.

Il existe des moyens de compensation efficaces et scientifiquement reconnus, à condition qu'ils soient utilisés dans un cadre adapté. Il peut être aussi recommandé d'utiliser des modèles de documents préformatés ou des macros pour limiter les manipulations de données.

Outils	Description	Utilité
Calculatrice simplifiée ou parlante	Interface épurée ou vocale adaptée aux troubles cognitifs	Facilite les opérations sans surcharge cognitive
Convertisseurs automatiques (unités, devises, pourcentages)	Ex. ConvertUnits, applications Excel intégrées	Évite les erreurs de calcul mental
Tableur avec formules automatisées (Excel, Google Sheets)	Modèles préremplis, scripts automatiques	Réduit le besoin de faire des calculs à la main

Tous les troubles Dys peuvent être accompagnés, et les solutions présentées ici ne sont pas exhaustives. **Chaque collaborateur est unique,** et les approches doivent être adaptées pour un environnement de travail inclusif.

FDJ UNITED propose des solutions pour répondre à ces enjeux d'inclusion des collaborateurs vivant avec des troubles Dys.

Des logiciels spécifiquement conçus pour faciliter le quotidien sont mis à disposition des collaborateurs. Ils peuvent être accompagnés pour identifier et tester les solutions les plus adaptées à leurs besoins professionnels.

L'accompagnement par les Ressources Humaines

Les Ressources Humaines proposent des entretiens aux collaborateurs concernés par les troubles Dys et à leurs managers. Ces entretiens visent à identifier les besoins spécifiques et à mettre en place des solutions adaptées, tout en formant les managers pour un accompagnement efficace.

Quand cela est nécessaire, suivant le niveau d'impact des troubles Dys, la **Mission Handicap apporte son expertise et ses ressources dédiées**, garantissant ainsi une prise en charge optimale et adaptée aux collaborateurs, le tout en lien avec les RH de proximité et les équipes impliquées pour ces aménagements.

Comment faire sa Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ?

- ◆ La RQTH est une décision administrative qui accorde aux collaborateurs en situation de handicap un statut leur permettant de bénéficier d'aménagements et dispositifs spécifiques.
- ◆ La demande de RQTH est à déposer auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du collaborateur, à l'aide du formulaire Cerfa n°15692*01, du certificat médical Cerfa n°15695*01, et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles en remplissant le formulaire de demande unique.
- ◆ Le médecin du travail dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé d'initier la demande par son intermédiaire. L'évaluation de la demande de RQTH est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH. La RQTH peut être accordée à vie ou pour une durée déterminée, et c'est au collaborateur de renouveler sa demande si nécessaire.

Témoignage

Esther Viel

Game artist, collaboratrice FDJ UNITED

◀ L'entreprise s'est montrée attentive à ma situation dès nos premiers échanges. J'ai en effet décidé d'évoquer mon handicap dès mon entretien d'embauche, et ai été très bien accueillie, à la fois par la référente RH et par la manager qui allait m'employer. Dès la première semaine, cette même référente RH m'a expliqué la démarche de reconnaissance de mon handicap (RQTH) et m'a fourni le dossier à remplir auprès de la MDPH. La Mission Handicap m'a contactée pour m'aider à adapter mon poste. J'ai pu obtenir les aménagements adaptés qui me servent encore après six ans ! Ces dispositions m'ont permis de démarrer sur d'excellentes bases au sein de l'entreprise.

3.

Troubles Dys : **Mieux s'informer**



Repérer et diagnostiquer les troubles

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 7 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, alors que le retard est un décalage chronologique dans les acquisitions, avec une évolution attendue. Les difficultés font partie intégrante du processus d'apprentissage.



Côté enfants

Le repérage est souvent fait par les parents ou les enseignants.

Le dépistage peut être réalisé par les pédiatres, le médecin scolaire ou 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. Dans un second temps, une stratégie d'accompagnement leur sera proposée. Les préconisations des professionnels de santé ainsi que les notification MDPH ouvrent des droits à des aménagements adaptés tout au long de la scolarité ou des examens. La formation des enseignants et des personnels éducatifs, permettent un repérage précoce des difficultés d'apprentissage inhérentes à ces troubles du Neuro Développement. C'est la combinaison de ces deux démarches qui aide l'enfant et le futur adulte à réussir son parcours scolaire puis professionnel.

Témoignage

Des parents aidants



Mon enfant dyspraxique, avec des troubles neuro-visuels, utilise en classe de 6ème un logiciel de lecture de synthèse qui lui permet d'entrer dans la lecture et d'être capable, tout simplement, de répondre aux questions des évaluations écrites en français.



En primaire un gros retard scolaire s'est installé dès les premiers mois du CP, nous avons été alertés par l'enseignante. A la suite de la reconnaissance par la MDPH, des aménagements ont pu être mis en place à l'école, ainsi qu'un suivi médical avec traitement pour le TDAH. Tout a commencé à s'arranger doucement.



Côté adultes

S'ils pensent être concernés 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 différentes manifestations.

Témoignage

Un salarié



Comment avancer au même rythme que mes collègues ?
Avant ma reconnaissance RQTH, j'étais confronté à ces questionnements, sans parler de l'épuisement parfois. Après ma reconnaissance, j'ai pu mettre en place au sein de mon entreprise des aménagements de poste qui me permettent d'être plus confiants dans mes capacités et plus serein avec mes collègues. C'est grâce à mes échanges avec d'autres adultes au sein de l'association que j'ai réussi à cheminer dans ce sens.

Le cas de l'aidant familial

L'aidant, c'est la personne (souvent un parent, un frère/sœur ou un conjoint) qui apporte de manière régulière et significative une aide à un proche en situation de dépendance, de handicap ou de maladie. Cette aide peut concerner les actes de la vie quotidienne (toilette, repas, déplacements), les démarches administratives, la coordination des soins, ou encore un soutien moral.

Dans le cas des troubles Dys d'un enfant, ce rôle va bien au-delà des fonctions parentales habituelles : il implique un engagement constant dans le suivi médical, scolaire et éducatif de l'enfant, afin de compenser les difficultés liées aux troubles et de favoriser son inclusion, son développement et son épanouissement.

Être aidant familial tout en étant parent et salarié constitue un véritable défi au quotidien. Pris entre les exigences de son emploi, les responsabilités parentales et le soutien à un proche dépendant, **l'aidant fait souvent face à une surcharge mentale et physique importante**. Il doit jongler avec des horaires contraignants, des absences possibles au travail, et une vie personnelle mise entre parenthèses. Le manque de reconnaissance, l'isolement social et l'épuisement émotionnel peuvent s'ajouter à ces difficultés, **menaçant son équilibre personnel et sa santé**.

Témoignage Un salarié aidant



Difficile de justifier tous ces jours pris, ces départs anticipés pour accompagner mes enfants, malgré une bonne compréhension de mon employeur. Cela m'a obligé à travailler souvent tard le soir et pendant le week-end. Et cela a engendré chez moi, une fatigue chronique importante.

Pour aller plus loin

- ▶ https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-01/guide_tsla_vf.pdf
- ▶ https://www.ffdys.com/wp-content/uploads/2016/11/FFDYS_SYNTHESE_Enquete_2015-parcours_de_sante.pdf
- ▶ **Un podcast :**
<https://www.ffdys.com/actualites/podcast-des-dys-les-experts-ont-la-parole-suivez-le-6e-episode-avec-domitille-gras/>
- ▶ **Un livret :**
<https://atoutdys.org/livret/>
<https://apedysmidip.fr/accompagner/>

L'aidance associative

S'impliquer dans une aide associative, comme celle proposée par la FFDys (Fédération Française des Dys), présente de nombreux avantages pour les parents aidants. Rejoindre une association permet de rompre l'isolement souvent ressenti face aux difficultés et injustices liées aux troubles Dys.

L'ensemble des associations regroupées au sein de la FFDys offre **un espace d'écoute, de partage d'expériences et de soutien moral entre familles concernées**. Elles facilitent également l'accès à l'information sur les droits, les aménagements scolaires ou les démarches administratives. En outre, elles jouent un rôle d'intermédiaire entre les familles, l'école et les institutions, renforçant ainsi la visibilité et la reconnaissance des besoins spécifiques des enfants Dys.

La FFDys via son organisme de formation participe également à **la montée en compétence des acteurs de la santé, de l'éducation et de l'emploi**. Enfin, l'aidance associative, permet aux parents de s'investir collectivement dans la défense des droits et dans l'amélioration des politiques publiques en matière d'inclusion.

Témoignage

Des parents aidants

◀ Nous avons contacté une association pour bénéficier de conseils, pour être en contact avec des parents ayant déjà vécu des situations similaires et pour obtenir de l'aide en tant que parents démunis face aux nombreuses démarches. Grâce à cela, nous avons obtenu de nombreuses ressources et informations utiles, comme des brochures, des sites web, des contacts de professionnels et des conseils pour optimiser la constitution des dossiers MDPH. Nous avons également bénéficié d'un accompagnement personnalisé pour les démarches administratives, scolaires et médicales.

◀ Nous aimerions transmettre le message suivant aux autres familles : ne restez pas seuls. Rencontrez des personnes qui vivent la même chose que vous. Les associations sont une ressource inégalée et indispensable pour l'accompagnement des enfants et des adultes atteints de TND.

Nous tenons à remercier
toutes celles et tous ceux
qui ont contribué à la réalisation
de ce guide, permettant d'offrir
un regard concret et humain
sur les enjeux abordés, et reflétant
pleinement les valeurs d'inclusion
portées par FDJ UNITED.

Nous remercions également
la Fédération Française des DYS
pour son expertise, qui a permis
d'enrichir le contenu avec précision
et justesse.