



# COMMENT INCLURE LES PERSONNES AYANT DES TROUBLES DYS EN ENTREPRISE ?

Contact FACE Grand Toulouse  
[face.grandtoulouse@fondationface.org](mailto:face.grandtoulouse@fondationface.org)  
05 34 42 07 22

---

UNE REFLEXION PARTAGÉE ENTRE  
ENTREPRISES, PERSONNES  
CONCERNÉES ET ASSOCIATIONS

---





## LE PROJET

Soutenu par la Région Occitanie, les Clubs FACE Occitanie se sont réunis pour traiter la problématique de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

FACE Grand Toulouse, en s'associant à plusieurs associations locales (DMF 31, Apedys 31, Dyspraxie France Dys, AAD Midi-Pyrénées), s'est concentré sur les personnes ayant des troubles dys.

L'objectif était d'apporter des connaissances pour remettre en question les préjugés, identifier les freins à l'insertion et au maintien dans l'emploi, tout en distillant des conseils pratiques compilés dans ce guide.

# LA RECHERCHE D'EMPLOI

## QUELLES DIFFICULTÉS ET QUELLES SOLUTIONS ?

Les personnes ayant des troubles dys rencontrent de nombreuses difficultés dans leur recherche d'emploi : elles manquent souvent de **confiance** en elles ce qui ne leur permet pas d'identifier et de valoriser correctement leurs compétences, elles appréhendent le moment où elles vont **aborder la question du handicap** avec l'employeur et méconnaissent les dispositifs et sites spécialisés qui peuvent faciliter leur recherche d'emploi. Le pont entre l'école et le milieu de l'entreprise se fait aussi plus difficilement pour ce public.

### Alors comment peut-on agir pour favoriser la recherche d'emploi des personnes ayant des troubles dys ?

- Pour faciliter la rencontre entre les entreprises et les personnes dys, il conviendrait de mettre en place des outils de **découverte de l'entreprise** (PMSMP, témoignages et rencontres, visites, stages...). Côté entreprise, cela permet d'ouvrir les portes à de nouveaux talents parfois moins accessibles. C'est aussi une façon d'avoir une première expérience dans l'accueil de personnes dys dans un cadre moins contraignant qu'un recrutement.
- Les employeurs peuvent également mettre en place des **actions de tutorat**, de parrainage, marrainage (ex du Duoday) qui vont permettre d'impliquer directement les équipes et de communiquer sur ses capacités d'accueil pour les personnes en situation de handicap. Pour le recrutement, pensez à participer à des **événements** locaux ou spécialisés (exemple Hello Handicap et forum Handy Recrutement).
- Côté candidat, il est important de ne pas négliger les **sites spécialisées** (par exemple en déposant son CV sur le site de l'Agefiph) et les **candidatures spontanées**, y compris dans les entreprises adaptées.
- Pour les structures qui accompagnent vers l'emploi, un **accompagnement spécifique et individuel** où on met l'accent sur les capacités et les compétences est nécessaire.

**Des ressources existent déjà pour favoriser cette rencontre entre personnes dys et entreprises : l'emploi accompagné, l'accompagnement par les référents de Cap Emploi, Pôle Emploi et Missions locales, l'action des associations comme FACE Grand Toulouse...**



# L'EMBAUCHE

## QUELLES DIFFICULTÉS ET QUELLES SOLUTIONS ?

Les principaux freins à l'embauche vont être les **stéréotypes** et la méconnaissance des entreprises sur les troubles dys mais aussi des personnes candidates sur les bonnes pratiques pour mettre toutes les chances de leur côté.

L'étape de l'**entretien d'embauche** pose des difficultés particulières, différentes pour chaque personne. Les personnes ayant des troubles dys ont peu d'indications pour bien préparer leur entretien et les entreprises ne sont pas toujours au courant de ce qui peut être fait et des partenaires spécialisés disponibles pour les accompagner dans l'accueil d'une personne dys.

### Alors comment peut-on agir pour favoriser l'embauche des personnes ayant des troubles dys ?

- La **sensibilisation** des équipes et notamment des personnes en charge du recrutement peut permettre de remettre en cause les stéréotypes limitants et de créer des conditions favorables à l'accueil d'une personne dys dès l'entretien d'embauche. Il faut également que les entreprises pensent aux éléments qui entourent l'entretien tels que le trajet pour se rendre dans l'entreprise pour s'assurer de l'accessibilité.



Il est important de savoir que chaque personne aura ses propres besoins spécifiques. Les troubles dys regroupent une large variété de comportements, certaines personnes vont avoir besoin d'indications spatiotemporelles plus précises, de reformulations pour être sûres qu'il n'y a pas d'écart entre ce qui a été dit et ce qui était pensé etc. Le meilleur moyen de savoir quelles adaptations mettre en place c'est de poser la question !

- Les entreprises doivent également être renseignée sur les ressources mobilisables, notamment les PAS (**Prestations d'Appui Spécifique**). Depuis 2018, la plateforme dys de l'ASEI pilote les prestations d'appuis spécifiques sur les troubles cognitifs financées par l'Agefiph et le FIPHFP pour toute la région Occitanie.
- Il est intéressant d'organiser des événements et webinaires pour **renforcer le lien entre entreprises et structures spécialisées**.

**Pour sensibiliser les équipes, des cabinets de conseil proposent des sensibilisations ludiques du types "Vis ma vie" qui permettent de se mettre à la place d'une personnes ayant des troubles neurodéveloppementaux et de mieux comprendre les besoins spécifiques.**



# L'INTÉGRATION À UN POSTE DE TRAVAIL ET LA QVT

## QUELLES DIFFICULTÉS ET QUELLES SOLUTIONS ?

Dans la plupart des cas, l'intégration des personnes ayant des troubles dys à leur poste de travail ne nécessitent pas d'aménagement particulier.

Pour favoriser leur intégration et leur qualité de vie au travail, certaines **compensations** peuvent toutefois être mises en place très facilement. Les efforts mis en place par ce public pour compenser leur handicap notamment dans la **gestion des double tâches** peuvent causer une **fatigabilité** importante.

Des solutions existent pour contourner ces difficultés.

### Alors comment peut-on agir pour favoriser l'intégration à un poste de travail des personnes ayant des troubles dys et leur QVT ?

- L'entreprise peut mettre en place **4 types de compensations** :
  - **Techniques** : contrairement aux idées reçues, beaucoup de compensations techniques sont gratuites (par exemple l'utilisation de la synthèse vocale quand la personne a des difficultés de lecture ou la reconnaissance vocale pour les difficultés d'écriture)
  - **Organisationnelles** : souvent négligées, les aménagements et la flexibilité organisationnelle peut pourtant permettre de limiter la fatigabilité des personnes (par exemple des temps de pause plus courts mais plus réguliers)
  - **Humaines** : il s'agit surtout de s'appuyer sur les compétences et l'efficacité de la personne ayant des troubles dys dans certaines tâches et de recourir à une tierce personne dans la réalisation d'autres tâches (par exemple lui proposer davantage de responsabilités dans les contenus créatifs et limiter les tâches organisationnelles, la rédaction des plannings etc).
  - **De formation** : même si des difficultés spécifiques demeurent, certaines compétences peuvent s'acquérir grâce à des formations adaptées.
- Au-delà des compensations, il est intéressant pour les entreprises de favoriser l'**accessibilité universelle**. Réfléchir à l'accessibilité des supports utilisés par exemple peut représenter une plus value pour le reste des équipes et pour la clientèle. Vous pouvez par exemple faire appel à un organisme pour traduire vos supports en **FALC** (Facile A Lire et à Comprendre).

Quelques bonnes pratiques peuvent être facilement utilisées : limiter le nombre et la taille des mails, rédiger des comptes-rendus simples après les réunions, utiliser des supports illustrés... Il faut également veiller à ce qu'un espace de dialogue existe pour lever les freins qui peuvent survenir dans l'emploi.



# LES STRUCTURES RESSOURCES

## • ASEI : Plateforme dys

Pour répondre aux besoins des apprentis, salariés, demandeurs d'emploi dans leur parcours de formation et d'insertion professionnelle, et aux entreprises dans le pilotage des prestations d'appuis spécifiques sur les troubles cognitifs financées par l'Agefiph et le FIPHFP pour toute la région Occitanie.



5 bis rue du bac, 31522 Ramonville-Saint-Agne

05 61 75 22 00

[plateforme.dys@asei.asso.fr](mailto:plateforme.dys@asei.asso.fr)

## • Apedys Midi-Pyrénées

Association d'adultes dyslexiques et de parents d'enfants dyslexiques en Midi-Pyrénées



26 rue du Val d'Aran, 31170 Tournefeuille

05 61 06 68 23

[apedyshg@wanadoo.fr](mailto:apedyshg@wanadoo.fr)

## • DMF 31

Association de familles dont les enfants sont atteints de dyspraxie ou TDC



06 41 51 13 26

[dmf31@dyspraxie.info](mailto:dmf31@dyspraxie.info)

## • AAD Midi-Pyrénées

Association pour les enfants, des adolescents et des adultes souffrant de dysphasie



81 rue Saint-Roch, 31031 Toulouse

06 44 92 29 62

[aamidipyrenees@gmail.com](mailto:aamidipyrenees@gmail.com)

## • AGEFIPH

[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



## • Le contrat RH par la Région Occitanie

Appui à la structuration de la stratégie RH

[www.laregion.fr/contrat-RH](http://www.laregion.fr/contrat-RH)



# CONCLUSION

## L'inclusion comme une opportunité

Au-delà de limiter le risque juridique et donc financier au sujet des discriminations, c'est une réelle opportunité pour les entreprises de rayonner sur leur territoire et d'affirmer des valeurs sociales attendues aujourd'hui par les salariés, partenaires, clients, fournisseurs...

La RSE est de plus en plus présente dans la stratégie des entreprises et les politiques d'inclusion en font partie.

25% des personnes sont concernées au moins une fois au cours de leur vie. On ne peut exclure 25% de la population du travail sans en comprendre les enjeux. D'autant plus quand on sait que 80% des handicaps sont invisibles.

L'inclusion des personnes ayant des troubles dys permet à l'entreprise de questionner ses pratiques quotidiennes d'organisation et de management. Une réflexion qui peut profiter à tous et toutes : des temps de travail adaptés, du volontariat, une attention portée à la communication. Autant de sujets permettant à l'entreprise d'évoluer et de s'adapter.