Dyslexia @ work. EU

AN ERASMUS PROJECT

LA DYSLEXIE AU TRAVAIL – GUIDE DE BONNES PRATIQUES

Erasmus+

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION 1

LA DYSLEXIE 2

IMPACT DE LA DYSLEXIE 3

LA PLUS-VALUE DES EMPLOYÉS PRÉSENTANT UNE DYSLEXIE 6

QUELQUES CLÉS POUR FACILITER LE RECRUTEMENT 8

AJUSTEMENTS QUOTIDIENS 10
QUELQUES CLÉS POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE
ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL

ORGANISATION DES MISSIONS DE TRAVAIL 14

ET SI LE GOUVERNEMENT DEVAIT CHANGER UNE SEULE CHOSE... 16

RESSOURCES 18

INTRODUCTION

Les citoyens européens présentant des troubles spécifiques des apprentissages tels que la dyslexie représentent entre 3 et 12% de la population, avec parfois quelques différences significatives entre les pays (European Dyslexia Association - EDA - https://eda-info.eu/what-isdyslexia).

- ➔ Ce type de profils est depuis longtemps pris en considération parmi les enjeux scolaires et éducatifs.
- ➔ Néanmoins, ces troubles spécifiques des apprentissages persistent tout au long de la vie d'une personne et peuvent entraîner des obstacles et des difficultés à l'âge adulte, et pas seulement durant l'enfance.
- ➔ Néanmoins, la dyslexie à l'âge adulte, et plus encore dans le monde du travail, reste peu reconnue et peu étudiée. Au niveau européen et international, il y a un manque de partage des bonnes pratiques et procédures pour aider les personnes présentant une dyslexie. Les salariés atteints de ce type de troubles ne bénéficient, parfois, d'aucune protection spécifique. Les acteurs du secteur de l'insertion professionnelle font souvent preuve d'une méconnaissance totale des besoins des personnes atteintes de troubles spécifiques des apprentissages.

La dyslexie dans le milieu professionnel est donc un enjeu important de santé publique !

Les acteurs concernés ont besoin d'en savoir plus sur la dyslexie dans le monde professionnel. Dans cette perspective, le projet européen Erasmus+ Dyslexia@work.EU (projet ERASMUS) réunit des associations et des chercheurs de cinq pays (France, Italie, Malte, Irlande, Royaume-Uni) et a pour objectif principal de combler ces lacunes et le manque de connaissances relatif à la dyslexie dans le milieu professionnel et de proposer des solutions.

- ➔ Ainsi, des associations et chercheurs de cinq pays (Italie, Irlande, France, Malte, Royaume-Uni) ont rejoint le projet pour répondre aux objectifs du projet :
  - **l'Association Italienne de la dyslexie (AID Associazione Italiana Dislessia, responsable) ;**
  - **l'Association européenne de la dyslexie (EDA European Dyslexia Association) ;**
  - **l'Association maltaise de la dyslexie (Malta Dyslexia Association) ;**
  - **la Fédération Française des Dys-;**
  - **l'Université de Insubria (Universita Degli Studi Dell'Insubria).**

Cette brochure est basée sur les résultats et les conclusions de ce projet.

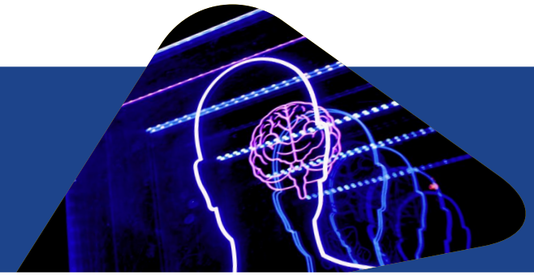
LA DYSLEXIE

La dyslexie fait partie des troubles spécifiques des apprentissages qui peut entraîner des difficultés d'apprentissage et de travail. Ce trouble touche environ une personne sur dix et atteint les individus de manière plus ou moins sévère.
Cela étant dit, avec une bonne compréhension du trouble, la mise en place d'aménagements et l'adaptation du poste de travail et des missions, les personnes présentant une dyslexie peuvent être en réussite dans le monde scolaire, professionnel et dans toutes les sphères de la société.
Par ailleurs, chaque personne présentant une dyslexie est différente mais toutes ont en commun des difficultés en lecture, orthographe et écriture, ainsi que des difficultés cognitives et de besoins associés.
La dyslexie n'est pas une simple difficulté générale d'apprentissage mais elle affecte des domaines de compétences spécifiques. L'impact de la dyslexie peut varier en fonction de l'environnement (type de demandes et contexte).
Bien que les personnes atteintes de dyslexie développent de véritables forces, liées à leur dyslexie, telles que la détermination, la résolution de problèmes et la résilience, la dyslexie en elle-même n'apporte pas automatiquement de dons ou de talents spécifiques. Il est important de respecter les différences que tout être humain présente, y compris les personnes atteintes de dyslexie. Nous verrons plus loin quels peuvent être ces talents particuliers.

Langage, reconnaissance et droits

Certaines personnes préfèrent l'expression « personne atteinte de dyslexie », tandis que d'autres « personne dyslexique ». Il est important de discuter avec la personne et d'utiliser la terminologie avec laquelle elle est le plus à l'aise. Lors de communication avec un public plus large, les termes peuvent être utilisés de manière interchangeable afin de refléter la variation d'expressions adéquates.

La dyslexie est un handicap reconnu par la loi dans la plupart des pays européens (notamment par la législation sur l'égalité, l'accessibilité et le handicap). Cependant, de nombreuses personnes dyslexiques ne se considèrent pas comme « handicapées » et n'apprécient guère cette étiquette et ce point de vue doit être respecté.



IMPACT DE LA DYSLEXIE

La dyslexie se caractérise par des difficultés cognitives au niveau du traitement phonologique, de la mémoire de travail et de la vitesse de récupération des informations dans la mémoire à long terme.

Traitement phonologique

Cette difficulté concerne la capacité d'une personne à identifier et à manipuler les sons dans la langue orale. Cela peut affecter la fluidité, l'automaticité, la vitesse, la compréhension et la prononciation de la lecture et des difficultés en écriture (orthographe, grammaire, etc.).

Mémoire de travail

Il s'agit de la capacité à retenir et à manipuler des informations sur de courtes périodes de temps. Avoir des difficultés de mémoire de travail peut se traduire par des rappels incomplets, l'incapacité à suivre des instructions ou encore l'abandon d'une tâche.

Vitesse de récupération des informations dans la mémoire à long terme

Des difficultés de récupération des informations dans la mémoire à long terme peuvent avoir un impact sur toutes les tâches qui nécessitent de récupérer une information instantanément et de l'activer pour l'utiliser dans un contexte précis.

Exemples

- Incapacité à nommer rapidement des objets de la vie quotidienne,
- Difficulté à mémoriser des choses qui semblent quotidiennes et faciles, comme les jours de la semaine ou les mois de l'année dans l'ordre,
- Difficulté à établir des séquences,
- Donc... Le meilleur cadeau que l'on puisse faire à une personne dyslexique, c'est du temps.

Défis du quotidien associés à la dyslexie

- Gestion du temps
- Compétences organisationnelles
- Multi-tâche
- Fatigue
- Capacité d'attention

L'impact de la dyslexie sur l'estime de soi et la santé mentale peuvent varier d'une personne à l'autre mais les études montrent qu'un manque de diagnostic ou un diagnostic tardif peuvent avoir un impact négatif sur l'estime de soi, tout comme le refus de reconnaitre la dyslexie et de mettre en place des aménagements.

- Des risques d'être très anxieux
- Des risques d'avoir une faible estime de soi
- Le syndrome de l'imposteur[1]
- La peur de l'échec
- Un fort sentiment d'insécurité

Exemples de difficultés dans le monde du travail

Rédaction d'un rapport. Comment aider ?

- Un modèle ou un exemple du document demandé
- Un feedback sur le document réalisé
- Un délai de rendu réaliste et du temps supplémentaire si nécessaire
- Travailler avec un collègue pour relire le travail
- Une assistance technologique

Lire un texte devant une audience. Comment aider ?

- Éviter ce genre de tâche en public
- Envoyer tous les documents pertinents avant la tâche
- Assurer l'accès au matériel utile

[1] L'incapacité persistante de croire que son succès est mérité ou a été obtenu légitimement grâce à ses propres efforts ou compétences.

Exemple de texte avec et sans outil d'assistance rédactionnel

Premier brouillon d'un e-mail

Cher Ana,
Pouvé-vous, s'il vou plè, me confirmé si vous recever se dernier message ?
Mesi
John

Deuxième brouillon avec utilisation d'une assistance

Chère Anna,
Pouvez-vous, s'il vous plait, me confirmer si vous recevez ce dernier message ?
Merci
John

Exemple d'un e-mail écrit avec ou sans assistance vocale

E-mail écrit sans assistance vocale

Bonjour monsieur X,
Je me permet de vous contactez suite a votre demande de reservation de vehicule. Tout sera pris en charge suite a la restitution du vehicule.
Merci de nous avoir fait confiance.
En vous souhaitant une agreable soiree.

Cordialment,
Mr. T.

E-mail écrit avec assistance vocale

Bonjour Monsieur X,
Je me permets de vous contacter suite à votre demande réservation de véhicules. Tout sera pris en charge suite a la restitution du véhicule.
Merci de nous avoir fait confiance.
En vous souhaitant une agréable soirée.

Cordialement,
Mr. T.

Mythe ou réalité ?

A l'âge adulte, la dyslexie n'a plus aucun impact

Faux ! Les difficultés persistent à l'âge adulte malgré un diagnostic et une remédiation. Les aménagements peuvent atténuer les difficultés mais n'éliminent pas toutes les difficultés associées à un profil dyslexique.

LA PLUS–VALUE DES EMPLOYÉS PRÉSENTANT UNE DYSLEXIE

Les entreprises qui emploient des personnes ayant un profil dyslexique constatent que les capacités, les talents et les opportunités que ces personnes apportent à une organisation sont d'une grande valeur. Elles soulignent en particulier leur éthique de travail et leur capacité d'adaptation, qui est liée à une bonne connaissance de leur propre profil et de l'impact de la dyslexie sur elles au quotidien. Les aménagements et les différents soutiens qui peuvent être mis en place permettent d'atténuer les difficultés tout en mettant en valeur les points forts des personnes.

« Les personnes neurodivergentes vivent, interagissent et interprètent le monde de manière unique et peuvent constituer un atout précieux pour une entreprise. »

Peter Brabazon, Directeur général de Specialisterne Irlande

Plusieurs études scientifiques soulignent les talents des personnes présentant une dyslexie, comme, par exemple :

- Aptitudes à la réflexion latérale
- Aptitudes à la réflexion diversifiée
- Pensée imagée
- Pensée multidimensionnelle
- Créativité
- Aptitudes à la résolution de problèmes
- Leadership
- Aptitude à traiter de manière holistique
- Bonne expression orale
- Solides aptitudes interpersonnelles et intrapersonnelles
- Empathie
- Bon raisonnement narratif
- Bonne mémoire à long terme
- Bonne reconnaissance des formes
- Bon raisonnement narratif
- Débrouillard
- Travailleur, déterminé et persévérant

N'oubliez pas que la dyslexie constitue un continuum et que chaque personne est touchée différemment en fonction du niveau de sévérité, avec sa propre combinaison de forces et de difficultés.

Mythe ou réalité ?

Les personnes présentant une dyslexie ont un quotient intellectuel en dessous de la norme ?

Faux ! Il n'y a pas de corrélation entre intelligence et dyslexie !

Témoignage

« Les personnes dyslexiques sont extrêmement créatives, elles savent résoudre les problèmes et se concentrer sur les solutions. Parce qu'elles ont souvent travaillé très dur pour y parvenir et qu'elles ont développé des stratégies d'adaptation, elles peuvent être un atout pour n'importe quelle organisation, en particulier dans la période difficile que nous traversons actuellement. »
(Extrait d'un entretien avec une entreprise britannique dans le cadre du projet dyslexia@work)

« Notre entreprise croit en la valorisation de la diversité sur le lieu de travail car les différences représentent une richesse et une ressource à valoriser. Les personnes sont des talents hétérogènes. Maximiser le potentiel de leur diversité est un impératif commercial, essentiel à notre succès concurrentiel. Avant que nous ne découvrions la dyslexie grâce à la révélation de l'un de nos employés, le consensus était probablement qu'il s'agissait d'un trouble rare du développement qui n'affectait pas les adultes et le monde du travail. La surprise a été de découvrir que les personnes atteintes de troubles spécifiques des apprentissages ont souvent des talents et des aptitudes qui sont essentiels à la réussite professionnelle. Notre objectif est d'apprendre à connaître le problème et de réviser nos process afin qu'ils soient accessibles et adaptables aux besoins de chaque employé »
(Extrait d'un entretien avec une entreprise italienne sur le projet dyslexia@work)

QUELQUES CLÉS POUR FACILITER LE RECRUTEMENT

Le recrutement est une phase importante pour la future intégration des employés présentant une dyslexie. Les bonnes pratiques ci-dessous permettent d'assurer un recrutement accessible à tout le monde et inclusif :

- Avoir des informations sur le recrutement disponibles et accessibles dans des formats alternatifs, tels que la vidéo
- S'éloigner des compétences génériques et se concentrer sur les compétences prioritaires pour le poste
- Contacter le candidat avant l'entretien pour discuter des aménagements raisonnables qui pourraient être nécessaires
- Créer un environnement sûr lors de l'entretien, comme faire savoir à la personne qu'une réponse instantanée n'est pas attendue ou encore que les questions peuvent être répétées
- Si un candidat fait des révélations sur sa dyslexie au cours de l'entretien, être respectueux et écouter ses besoins
- Accorder au candidat un délai supplémentaire avant de commencer l'entretien
- Si le trouble est ouvertement spécifié, en parler ouvertement.

Si des tests de recrutement existent, adaptez-les afin que la personne puisse être évaluée de manière équitable. Demandez-vous si l'utilisation de ce test est appropriée, en considérant que le meilleur aménagement serait sans doute de renoncer au test pour le candidat dyslexique. Néanmoins, si le test est impératif :

- Donner du temps supplémentaire
- Penser à proposer une forme adaptée
- Donner accès à un ordinateur
- Permettre l'utilisation d'une technologie d'assistance (logiciel de lecture ou de dictée vocale)

Exemple de bonnes pratiques durant un recrutement

→ Récemment, une entreprise italienne, qui a lancé un projet pour l'inclusion des personnes atteintes de troubles spécifiques du langage et de la communication dans le monde du travail (SLD Progress For Work - voir le manuel opérationnel), a demandé à son principal fournisseur de tests de sélection du personnel d'inclure l'enregistrement audio et la possibilité de définir un temps supplémentaire sur tous les tests utilisés dans les évaluations. Cette stratégie permet à l'entreprise d'être inclusive et accessible indépendamment de la divulgation et, surtout, de ne pas perdre des personnes de valeur.

Mythe ou réalité ?

La dyslexie fait partie d'un spectre de différences d'apprentissage et de neurodiversité, comme la dysorthographie, la dysgraphie, la dyspraxie, la dysphasie et la dyscalculie.

Vrai ! Il existe plusieurs types de troubles spécifiques des apprentissages : dysorthographie, dysgraphie, dyspraxie, dysphasie, dyscalculie. En outre, il existe un degré élevé de comorbidité : près d'une personne dyslexique sur deux présente un second trouble.

Témoignage

« Raffaella a postulé pour un stage dans notre entreprise qui, avoue-t-elle, était un rêve professionnel. Le recrutement standard comprend des tests écrits chronométrés et des calculs. Nous savons, aujourd'hui, qu'avec une calculatrice, elle aurait certainement été capable de mettre en place et de résoudre les problèmes proposés, mais elle n'a pas eu le courage d'en demander une. Par peur de révéler sa difficulté, elle a laissé cette partie du test en blanc et n'a pas été embauchée. Quelques années plus tard, avec un diplôme en gestion des ressources humaines, une deuxième chance pour un poste s'est présentée et Raffaella a décidé de retenter sa chance... Et voilà qu'elle se retrouve de nouveau face à un test écrit chronométré avec des problèmes de mathématiques. Cette fois, elle se dit qu'elle n'a rien à perdre et décide de révéler sa difficulté à notre recruteur qui, avec beaucoup de tact, lui dit que ce n'est pas un problème et qu'ils n'utiliseront pas de tests écrits pour évaluer son profil. Raffaella s'est enfin sentie comprise et a pu faire la démonstration de son talent. L'entretien s'est très bien passé et, quelques jours plus tard, a reçu la confirmation de son embauche. »
(Extrait d'un entretien avec une entreprise italienne dans le cadre du projet dyslexia@work).

AJUSTEMENTS QUOTIDIENS

QUELQUES CLÉS POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

Malheureusement, tout le monde ne comprend pas la dyslexie et l'impact qu'elle peut avoir sur la vie quotidienne. C'est pourquoi, les employeurs ont la responsabilité de s'informer sur la dyslexie, d'être conscients que la dyslexie existe et de comprendre comment elle se présente et son impact sur le quotidien. L'objectif est alors de faire mieux connaitre la dyslexie, d'aller à l'encontre des idées reçues et de ne plus associer la dyslexie à une honte. Cela permettra à chacun de réaliser pleinement son potentiel.

Quelques idées pour une inclusion réussie

- Sensibiliser les collègues à la dyslexie (prévoir des séances de sensibilisation, l'intervention de spécialistes et de chercheurs, des témoignages, etc.)
- Anticiper les besoins de la personne dyslexique (par exemple, fournir un espace de travail calme, plus de temps pour réaliser une tâche spécifique, etc.)
- Parler à l'individu : les adultes présentant une dyslexie sont très lucides quant à leurs difficultés : ce sont eux qui connaissent le mieux leur dyslexie, leurs points forts et leurs difficultés, et les aménagements qui peuvent les aider
- Donner des exemples de réussites professionnelles de personnes présentant une dyslexie, remplissant des fonctions de direction, notamment, qui peuvent alors être des modèles positifs qui parlent ouvertement de leur dyslexie
- Disposer d'une feuille de route des meilleures pratiques, des organismes de soutien et un recensement des ressources.

Témoignage

« Beaucoup de gens ne savent toujours pas ce qu'est la dyslexie. Il faudrait organiser une grande séance de sensibilisation à la dyslexie sur le lieu de travail, aux difficultés d'accès à l'emploi et à la souffrance »
(Extrait d'un entretien avec une entreprise française dans le cadre du projet « dyslexia@work »).

Mythe ou réalité ?

Si les personnes présentant une dyslexie font des fautes d'orthographe, c'est parce qu'elles ne relisent pas leurs écrits.

Faux ! Les recherches scientifiques montrent que les personnes présentant ce trouble se relisent tout autant que les personnes non dyslexiques ; cela étant dit, leur relecture est beaucoup moins efficace car elles ont un déficit de reconnaissance des erreurs.

ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL

- Les employés dyslexiques peuvent avoir besoin d'un poste de travail adapté. Il n'existe pas de solution unique et seuls des aménagements personnalisés peuvent fournir les meilleures adaptations.
- Ces solutions peuvent parfois être très simples à mettre en œuvre et peu coûteuses. Il est également important de discuter ouvertement avec la personne présentant une dyslexie de ce qui lui convient le mieux.

Quelques idées pour réussir l'adaptation du poste de travail

- Proposer un poste de travail personnalisé et adapté (taille de l'écran, outil informatique de reconnaissance vocale, outil informatique de correction orthographique, cloisonnement du bureau, etc.)
- Faciliter les processus de travail (ritualiser les réunions ou les débriefings, expliciter les objectifs des réunions, identifier clairement les membres de l'équipe, etc.)
- Expliquer clairement les imprévus et les urgences (éviter les demandes urgentes ou les réunions non programmées)
- Offrir un environnement de travail adapté (préférer un environnement de travail calme, éviter les open space, etc.)

Exemples d'assistances technologiques

- Des logiciels d'assistance orthographique, tels que les logiciels de dictée ou de prédiction de mots.
- Vérificateurs d'orthographe (grammaire, orthographe des mots)
- Logiciel de reconnaissance vocale (l'ordinateur écrit sous la dictée)
- Logiciel de lecture (synthétiseur vocal pour lire un texte)

Autres exemples

- Mise en place d'un système de tutorat pour les tâches écrites (un collègue désigné qui peut aider à la rédaction et à la relecture)
- Mise en place d'un coaching
- Mise en place d'un suivi des tâches
- Suivi avec des professionnels (ergonome, ergothérapeute, psychomotricien, etc.)
- Faire un point régulièrement avec l'employé pour vérifier que les mesures mises en place suffisent

Témoignage

(À propos des fautes d'orthographe)
« Il faut faire preuve de tolérance, car la maîtrise de l'orthographe ne dit rien sur les compétences et les qualités d'une personne ».
(Extrait d'un entretien avec une entreprise française dans le cadre du projet dyslexia@work)

ORGANISATION DES MISSIONS DE TRAVAIL

Il est nécessaire de **fournir un soutien et permettre une flexibilité** dans l'organisation des tâches à effectuer.

Quelques idées :

- Encourager les pauses cognitives pendant la journée de travail
- Flexibilité des horaires de travail
- Technologies d'assistance (logiciels de lecture ou de dictée vocale, etc.)
- Travailler en équipe

Comment gérer et animer une réunion ?

Anticiper et préparer les réunions

- Fournir TOUS les documents pertinents et nécessaires avant la réunion à la personne présentant une dyslexie AVANT la réunion (objectifs, ordre du jour, participants, son rôle pendant la réunion, etc.)
- S'il s'agit de nouveaux concepts ou de nouveaux mots de vocabulaire pendant la réunion, les envoyer afin que la personne puisse se familiariser avec eux avant la réunion
- Si le collaborateur dyslexique doit participer activement, il doit avoir le temps pour se préparer bien à l'avance afin de se sentir en sécurité

Pendant la réunion

- Prévoyez plusieurs moyens de représentation
- Méfiez-vous des tâches multiples et simultanées, surtout lorsque l'une d'entre elles implique la lecture et/ou l'écriture
- Permettez l'utilisation de technologies d'assistance

Après la réunion

- Demander à la personne présente de vous faire part de ses impressions sur le déroulement de la réunion (quelles difficultés ? Quelles améliorations peuvent être apportées ? Y-a-t-il d'autres besoins ?)
- Envoyer le compte-rendu de la réunion, en soulignant les points importants et tous les points d'actions à réaliser

Témoignage

« [la dyslexie] Ce n'est pas un obstacle, si on apporte le soutien adéquat et si on fait correspondre les compétences aux points forts des personnes. Nous veillons à ce que ce soit le cas au sein de notre équipe »
(Extrait d'un entretien avec une entreprise britannique sur le projet dyslexia@work)

« Abandonnez les compétences essentielles de la vieille école sur la fiche de poste, rendez-les plus pertinentes pour le rôle et l'environnement de travail. Une approche plus universelle est nécessaire. Des champions de la dyslexie seraient très efficaces, un programme de mentorat serait très bénéfique »
(Extrait d'un entretien avec une entreprise irlandaise dans le cadre du projet «dyslexia@work»).

Mythe ou réalité ?

Il existe une méthode pour guérir la dyslexie.

Faux ! La dyslexie ne se guérit pas ! Il n'existe pas de méthode miracle. Cependant, des stratégies spécifiques à chaque personne présentant une dyslexie, en plus d'un diagnostic précoce et d'une remédiation, peuvent être mises en place pour les aider dans la vie quotidienne et sur leur lieu de travail.

ET SI LE GOUVERNEMENT DEVAIT CHANGER UNE SEULE CHOSE…

Qu'est-ce qui faciliterait l'embauche de personnes ayant un trouble spécifique des apprentissages, comme la dyslexie ?

- Une formation spécifique sur la dyslexie permettant une sensibilisation des équipes
- L'amélioration de la législation en incluant éventuellement la dyslexie dans une catégorie spécifique, tout en étant une catégorie distincte du handicap
- Les solutions (aménagements et outils de compensation) pourraient être présentées et largement diffusées par une plus grande information sur la dyslexie
- Encourager la mise en place d'une politique d'inclusion positive dans chaque entreprise.

Témoignage

« Il n'est pas nécessaire de dépenser beaucoup d'argent pour soutenir ou employer des collègues dyslexiques. L'accès au travail est un bon programme gouvernemental qui permet de changements. »
(Extrait d'un entretien avec une entreprise britannique sur le projet dyslexia@work)

Témoignage

« La dyslexie n'est pas connue dans les entreprises. Aucun de nos employés n'ont jamais révélé leur dyslexie. Je l'ai découverte lorsque ma nièce a été diagnostiquée, il y a quelques années. Nous avons besoin de formations et d'incitations de la part du gouvernement pour pouvoir mettre en place des stages et des parcours d'insertion avec le soutien de spécialistes »
(Extrait d'un entretien avec une entreprise italienne dans le cadre du projet dyslexia@work)

Témoignage

« Prendre en compte dans la loi sur le handicap toutes les personnes identifiées comme dys et pas seulement la dyslexie la plus lourde afin de permettre aux entreprises de bénéficier d'aides à la compensation du handicap. L'État doit faciliter l'embauche avec des aides et faire plus de communication sur la dyslexie. »
(Extrait d'un entretien avec une entreprise française dans le cadre du projet dyslexia@work)

RESSOURCES

Bartlett, D., Moody, S. & Kindersley, K. (2010). Dyslexia in the Workplace. ISBN: 978-0470683743.

Dumont, Annie. (2015). Idées reçues sur la dyslexie. Le cavalier bleu, Paris.

CIPD Neurodiversity at Work Report https://www.cipd.ie/Images/neurodiversity-at-work_2018_tcm21-37852.pdf

DMA Talent Dyslexia Employer Guide. https://dma.org.uk/uploads/misc/dma-talent_dyslexia-employer-guide.pdf

EY Report "The value of dyslexia - dyslexic strengths and the changing world of work" https://www.madebydyslexia.org/assets/downloads/EY-the-value-of-dyslexia.pdf

EY Report "The value of dyslexia - dyslexic capability and organisations of the future" https://www.madebydyslexia.org/assets/downloads/TheValueOfDyslexia20192.pdf

Fédération Française Des Dys-. Histoires 2 comprendre les Dys. https://www.ffdys.com/wp-content/uploads/2009/10/HISTOIRE2COMPRENDRE.pdf

Fédération Française Des Dys-. Histoires 2 comprendre les Dys en entreprise. https://www.ffdys.com/wp-content/uploads/2014/09/Histoire2comprendre_les_DYS_en_entreprise.pdf

Fédération Française Des Dys-. Tout savoir sur les Dys. https://www.ffdys.com/wp-content/uploads/2015/11/Fascicule-ENGIE-Tout-Savoir-sur-les-Dys-.pdf

Fédération Française Des Dys-. (2014). Réussir son orientation et sa vie professionnelle quand on est DYS. Paris : Belin.

Goodwin, V. & Thomson, B. (2011). Making Dyslexia Work for You. ISBN: 978-9812832627.

Honeybourne, V. (2019). The Neurodiverse Workplace: An Employer's Guide to Managing and Working with Neurodivergent Employees, Clients and Customers. ISBN: 978-1787750333.

Kirby, K. & Smith, T. (2021). Neurodiversity at Work: Drive Innovation, Performance and Productivity with a Neurodiverse Workforce. ISBN: 978-1398600249.

Made by Dyslexia – Join the Dots https://www.madebydyslexia.org/wp-content/uploads/2021/08/Join-The-Dots-Workplace-Guide-1.pdf

Mazur-Palandre A. & Witko, A. (2019). La dyslexie à l'âge adulte. Un trouble persistant et déroutant. L'Orthophoniste, 391.

The Westminster Achieve Ability Commission report «Neurodiverse Voices: Opening Doors to Employment». https://www.achieveability.org.uk/files/1518955206/wac-report_2017_interactive-2.pdf

www.dyslexiaprojects.eu

Fédération Française des Dys- ,
Régine Tchakgarian & Vincent Lochmann

Document rédigé et supervisé par Audrey Mazur (research engineer, Université de Lyon, Laboratoire d'Excellence ASLAN & ICAR Laboratory)

Les auteurs remercient le LABEX ASLAN (ANR-10-LABX-0081) de l'Université de Lyon pour son soutien (Programme français « Investissements d'Avenir » géré par l'Agence Nationale de la Recherche, ANR)

Design and mise en page par Rémi Léger

Illustrations : unsplash.com