

Les "troubles dys" ne sont pas un handicap pour l'entreprise

Longtemps peu considérées dans le monde du travail, les personnes atteintes de "troubles dys", ou troubles cognitifs spécifiques, voient aujourd'hui leurs profils neuroatypiques révélés sous un jour plus positif avec des études qui mettent en avant un fort potentiel dans un environnement concurrentiel et créatif. Explications.

Temps de lecture : minute

8 octobre 2021

Republication du 28 mai 2021

'Anomalie', 'mauvais fonctionnement', difficulté', voilà ce qu'évoque le suffixe dys en grec ancien. Autant de qualificatifs que l'on accole rarement à des personnalités radicalement brillantes de notre histoire commune. Steve Jobs, Richard Branson, Henry Ford, les fondateurs d'IBM, de Général Electric et d'Ikea auraient partagé les mêmes handicaps invisibles ! Les troubles spécifiques du langage et des apprentissages, appelés aussi "troubles dys".

Les troubles "dys", handicaps méconnus

Reconnaître que des personnes ont un cerveau qui fonctionne différemment plutôt que présentant un problème, un trouble, voilà résumé le principe de la neurodiversité. Développé par Judy Singer, psychologue et sociologue australienne, le concept rejoint celui des profils dits neuroatypiques. Parmi eux, les personnes atteintes de "troubles dys" . Dyslexie, dysorthographe, dyscalculie, dyspraxie, dysphasie sont autant

de difficultés à lire, orthographier, calculer, s'orienter dans l'espace, parler... Comprendre une consigne, réaliser plusieurs tâches en même temps peut ainsi demander beaucoup d'efforts. Dans notre pays, plus de 7 millions de personnes sont concernées estime la Fédération française des dys. Une réalité trop largement ignorée en entreprise.

Quels sont les obstacles rencontrés au travail ? Ils peuvent être variés selon les troubles, les situations rencontrées, les tâches à effectuer. Ainsi, une personne ayant des difficultés de lecture et d'orthographe (dyslexique et dysorthographique) peut rencontrer des difficultés à l'écrit. Faire beaucoup de fautes d'orthographe est bien souvent synonyme d'échec, d'incapacité à réaliser une mission simple comme envoyer un mail à un partenaire, un client. Par ailleurs, la difficulté à lire peut aussi alimenter des préjugés de paresse, de lenteur. À l'heure où les entreprises accordent une grande importance à l'écrit et à la lecture dans leurs tâches quotidiennes comme dans leurs procédures de recrutements, il paraît difficile pour les personnes atteintes de "troubles dys" de ne pas se heurter à un mur. Pourtant, elles possèdent tellement de talents, de qualités à offrir à l'entreprise.

"Dys" : quels atouts pour l'entreprise ?

Penser différemment, voir le monde autrement, avoir une appréhension particulière de l'espace et du temps. Les personnes atteintes de "troubles dys" réfléchissent donc de façon atypique ! Les progrès scientifiques dans les neurosciences, ainsi que les retours d'expériences dans certains pays ont mis au jour des facultés tout à fait hors du commun. Ainsi, une étude (Brazeau-Ward, L. (2005). La dyslexie et le milieu du travail. Ottawa, Canada : Centre canadien de la dyslexie) a montré que les personnes dyslexiques sont capables de traiter entre 1 500 et 4 000 images par seconde contre 150 pour la plupart des personnes. Des aptitudes visuelles renforcées par une faculté d'appréhension multidimensionnelle. Ce n'est donc pas par hasard, qu'on les retrouve souvent dans des

métiers d'architecte ou d'ingénieur.

Et si la NASA, cherche à recruter des dyslexiques, c'est pour leur capacité à résoudre des problèmes et leur perception spatiale en trois dimensions. Reconnus pour leur grande capacité de travail, leur ténacité, mais aussi pour leur créativité et leur qualité de chef d'équipe, les dyslexiques bénéficient aux États-Unis de multiples aménagements leur permettant d'être mieux intégrés.

En France, si les mentalités évoluent, trop d'entreprises se privent des précieuses capacités cognitives des personnes "aux profils dys".

Quels accompagnements et solutions mettre en place ?

Contrairement aux handicaps visibles, les "troubles dys" sont trop peu souvent pris en compte en termes d'accessibilité au travail. Des mesures simples permettent toutefois aux salariés d'accéder aux consignes (orales ou écrites). Logiciels de lecture ou d'écriture spécifiques, correcteur orthographique, écran plus grand, management adapté... Toute la difficulté pour l'entreprise est de calibrer ses aménagements dans la mesure où les "troubles dys" sont différents, peuvent se combiner entre eux, dans des formes diverses. La pierre angulaire est donc un management formé aux enjeux, évitant les situations incompatibles avec les difficultés repérées. Faire parler en public un salarié atteint de troubles du langage oral (dysphasie), ou encore demander à prendre des notes à un collègue souffrant de dyslexie (trouble du langage écrit) est à proscrire. Préférez les consignes claires, des dispositifs d'aide et d'accompagnement si nécessaires, des aménagements dans l'environnement de travail favorisant la concentration...

Ainsi, l'arrivée dans une équipe d'une personne atteinte de "troubles dys" doit être préparée. Pour cela, des acteurs comme la FFDys

(Fédération française des dys), l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) aident les entreprises à être plus inclusives. À l'heure où les grandes écoles et universités françaises prennent désormais à bras le corps la question des profils dys", il est temps de relire Antoine de Saint-Exupéry pour qui "celui qui diffère de moi, loin de me léser, m'enrichit."

Cédric Comtet, directeur de recrutement de Clever Connect

Article écrit par Cédric Comtet