

## La rubrique des adultes dysphasiques

Les adultes "dys"

Emploi et troubles du langage

L'emploi des dys

Un document pour renseigner les recruteurs ou les responsables de mission diversité ou handicap des entreprises sur l'insertion professionnelle de personnes dysphasiques

Les adultes "dys"

Que deviennent les enfants atteints de troubles spécifiques du langage et des apprentissages ?

De nombreux jeunes sortent chaque année du système scolaire sans qualification. La diversité de leurs parcours est très large et révèle des situations contrastées : de l'élève intellectuellement précoce mal repéré au jeune atteint d'une déficience intellectuelle, ou bien en situation familiale ou sociale difficile, chaque cas pose une problématique différente.

Parmi les difficultés d'apprentissages, certaines sont générées par des troubles spécifiques du développement :

- Trouble spécifique du développement du langage oral ou dysphasie.
- Trouble spécifique de développement du langage écrit (dyslexie, généralement accompagnée de dysorthographe).
- Trouble d'acquisition de la coordination motrice ou dyspraxie.
- Difficultés spécifiques dans le domaine logico-mathématique (dyscalculie).

Bien que les manifestations et les conséquences de ces troubles soient variables d'un sujet à l'autre, toutes vont gêner l'enfant dans sa progression scolaire et, à plus long terme, entraîner des difficultés d'intégration professionnelle et sociale.

Des adultes qui connaissent des difficultés persistantes

Les parcours scolaires de ceux qui présentent des troubles importants et qui sont reconnus "handicapés" sont souvent chaotiques, ponctués de ruptures. Ils peuvent avoir été intégrés à l'école ordinaire ou avoir fait l'objet d'une orientation en milieu spécialisé selon les cas. À la fin du cursus scolaire, leur niveau de qualification est généralement faible et beaucoup quittent l'école sans avoir obtenu aucun diplôme de l'enseignement général.

L'ampleur de leurs difficultés varie énormément selon les personnes. Elles organisent un langage qui peut suffire dans la vie quotidienne mais le plus souvent évoluent sans parler parfaitement.

La lenteur dans l'exécution de certaines tâches (notamment celles qui nécessitent un recours à l'écrit) est une caractéristique commune à ces jeunes. Des difficultés dans les relations sociales peuvent apparaître du fait du trouble du langage : timidité excessive, tempérament coléreux...

Un "handicap" invisible, mais des répercussions parfois importantes

Beaucoup de parents font part de l'immaturation de leur enfant devenu jeune adulte.

Ils racontent aussi que le jeune met en place des stratégies de contournement de ses difficultés d'expression. C'est ainsi que l'un sera facilement blagueur pour se faire apprécier ; un autre aura une attitude

&ldquo;séductrice&rdquo; comme s&rsquo;il voulait faire oublier ses difficultés.

Dans l&rsquo;enquête qu&rsquo;elle a réalisée en 2004 auprès de ses adhérents sur le devenir des jeunes (reconnus handicapés), la Fédération française des troubles spécifiques du Langage et des Apprentissages (FLA) et AAD France constatent qu&rsquo;un certain nombre de traits généraux apparaissent chez ces jeunes qui font partie des 1% présentant des &ldquo;déficiences sévères&rdquo;.

Le niveau de diplôme obtenu par les plus de seize ans est inférieur à celui de jeunes du même âge : 69% d&rsquo;entre eux n&rsquo;ont aucun diplôme de l&rsquo;enseignement général, et, quand ils en ont un, il s&rsquo;agit dans la majorité des cas du Certificat de Formation Générale.

Pour ce qui est de la qualification professionnelle, certains parviennent au CAP ou même au BEP obtenus avec des difficultés et souvent avec retard. Beaucoup de ces jeunes sont pris en charge dans le médico-social (IME ou IMPro, puis CAT). Pour autant, la majorité des familles envisagent l&rsquo;insertion professionnelle en milieu ordinaire (75% des réponses reçues). Les familles ajoutent qu&rsquo;il faudra trouver des aménagements pour cette insertion. En effet, malgré des difficultés parfois sévères, ces jeunes sont en mesure d&rsquo;acquérir un savoir-faire professionnel, ainsi qu&rsquo;une autonomie et une socialisation satisfaisantes.

Quel que soit l'ampleur du trouble du langage, sa prise en charge précoce, sur la durée, dès l'enfance, permet d'améliorer considérablement le niveau de compétence des jeunes adultes.

Sommaire

Pour en savoir plus

- L&rsquo;état des connaissances

9 fascicules : Dysphasies, Dyslexies, Dyspraxies, Dyscalculies, THADA, Notions générales,

Les professionnels et leurs outils, Les psychopathologies et les pathologies neurologiques.

Mars 2004. Edition du signe 19 rue Béranger 75003 Paris.

- Neuropsychologie de l'enfant; troubles développementaux et de l'apprentissage

Francine Lussier, Janine Flessas, Paris 2001 Edition Dunod

- Les &ldquo;dyslexies&rdquo;

Sous la direction de V Brun : Rencontres de rééducation de Montpellier Mars 2002 (Edition Masson)

- Les "dysphasies"

Sous la direction de V Brun et C Gérard : Rencontres en rééducation de Montpellier Mars 2003 (Edition Masson)

- Les dysphasies Aspects scientifiques, pédagogiques, vie quotidienne

ANAE N° 76-77 Mars 2004.

- Les troubles du langage et de la communication chez l&rsquo;enfant

Laurent Danon Boileau · Que sais-je &ndash; octobre 2004

Mesures de protection des majeurs: tutelles curatelles,&hellip;

Certains adultes dysphasiques ont de grandes difficultés pour organiser leur vie quotidienne et il est parfois nécessaire

de mettre en place une mesure de tutelle qui protège la personne sur certains aspects de sa vie, en particulier en ce qui concerne la gestion de son budget et de ses finances. Il existe plusieurs niveaux de protection. Le niveau le plus élevé est la tutelle, puis viennent la curatelle et enfin la sauvegarde de justice. La mesure de protection devra être en rapport avec les difficultés rencontrées ou les risques que court la personne adulte. Ainsi, par exemple, une mesure de curatelle pourra mettre l'adulte à l'abri des démarcheurs malintentionnés qui voudraient vendre un crédit personnel.

Le système de la protection juridique des majeurs a été réformé par une nouvelle loi en Mars 2007.

Pour en savoir plus :  
Le dossier du site de l'UNAPEI  
Un article dans la revue "vivre ensemble"

## La prestation de compensation pour les adultes

La loi du 11 Février 2005 qui réforme la politique du handicap met en place la "Prestation de Compensation du Handicap". Cette nouvelle prestation vise à prendre en charge les frais engagés par la personne pour contourner les difficultés liées à son handicap. Cette "PCH" est particulièrement bien adaptée pour l'acquisition de matériel destiné à compenser le handicap. Elle pourra ainsi être demandée pour l'achat par exemple de logiciel d'assistance à l'écrit (correcteurs d'orthographe spécialisés, par exemple). Pour ce qui est des aides humaines, l'attribution de la Prestation de Compensation du Handicap est encadrée par des règles très strictes. Le texte de loi prévoit que les aides humaines aux adultes sont accordées pour répondre à la reconnaissance d'une difficulté absolue pour la réalisation d'un des actes ou d'une difficulté grave pour la réalisation de deux des actes essentiels liés à l'entretien personnel ou aux déplacements- ou, à défaut, à la constatation que le temps d'aide nécessaire apporté par un aidant familial pour des actes relatifs à l'entretien personnel ou aux déplacements ou au titre d'un besoin de surveillance atteint 45 minutes par jour. Il s'agit donc de situations de handicaps souvent plus lourds que ceux que rencontrent les adultes dysphasiques. Les demandes de PCH sont examinées par les Maisons Départementales du Handicap. Ce sont les Commission des Droits et de l'Autonomie qui décident de leur attribution.

Sommaire

## Emploi et troubles du langage

« S'insérer dans une entreprise ordinaire », n'est-ce pas une des finalités de l'intégration scolaire ?

Un objectif qui a motivé le parcours scolaire, les batailles antérieures pour la scolarité et la rééducation ? C'est, en tout cas, un espoir pour beaucoup de parents, comme le montre l'enquête réalisée auprès de ses adhérents par la Fédération française des troubles spécifiques du Langage et des Apprentissages (FLA) et l'association Avenir Dysphasie (AAD France) : près des trois quarts des parents de jeunes présentant des troubles du langage et reconnus handicapés envisagent une insertion en milieu ordinaire. Pour beaucoup de ces jeunes, l'insertion professionnelle est possible pour peu qu'elle soit préparée, aménagée et accompagnée et que ses capacités aient été bien identifiées.

Avant d'engager son enfant vers le monde de l'entreprise, il peut être utile d'avoir une idée des obstacles qui risquent de se présenter. Dans son guide pratique "Le salarié handicapé mental dans l'entreprise", l'UNAPEI (Union Nationale des Associations de Parents et amis de personnes handicapées mentales) en a listé onze fréquemment rencontrés :

- Leur faible connaissance du fonctionnement de l'entreprise et de leurs droits fondamentaux en tant que salariés ;
- La carence complète d'informations qui leur sont accessibles, si aucun "tuteur" ne prend la peine de leur expliquer simplement les rouages de base ;
- Une adaptation lente aux conditions de travail, au rendement attendu ;

- Une relative lenteur à s'adapter aux changements de poste, d'environnement, de collègues ;
- Un manque de polyvalence très variable ;
- Un faible niveau de qualification et, sauf exception, l'absence de tout diplôme ;
- L'absence de garanties de progression salariale et, sur leur poste de travail, d'amélioration de leur qualification ;
- Leur besoin, dans de nombreux cas, d'un accompagnement social et d'un suivi professionnel sur du long terme par des professionnels du médico-social ;
- Un risque élevé d'isolement dans leur entreprise en lien avec une gestion des ressources humaines parfois peu soucieuse de ses travailleurs handicapés ;
- La carence de relations "sympathiques" avec leurs collègues de proximité (équipe dans laquelle est intégré le salarié handicapé mental) ;
- Des représentations erronées de leur handicap avec une image en général négative sur la déficience mentale.

## Sommaire

### Préparation.

De l'avis de beaucoup de spécialistes, préparer l'insertion avant l'entrée du jeune dans l'entreprise est essentiel.

La formule des stages préalables permet à chacun de se faire une idée de ce que sera cette insertion : pour le salarié handicapé, d'avoir une idée exacte de sa mission, du contexte, et pour ses collègues, de mieux connaître ses difficultés. Car, il est important de sensibiliser les cadres de l'entreprise, il est indispensable aussi de préparer l'équipe de terrain qui sera amenée à travailler avec lui.

Citons l'exemple de Lydia qui avait été recrutée par un hôtel en Bretagne : la famille s'était mise d'accord avec le responsable de l'établissement, lui avait expliqué les troubles du langage de leur fille, ses difficultés, ses compétences ; l'insertion se présentait bien. Les problèmes ont surgi quand, au quotidien, Lydia a dû faire face aux contraintes imposées par l'équipe d'étage avec laquelle elle travaillait. Pressions pour faire le travail plus rapidement, moqueries, ... les relations au quotidien avec ses collègues de travail se sont petit à petit dégradées pour devenir insupportables. Lydia a dû quitter l'hôtel. Il est donc important de sensibiliser les personnels de terrain (et pas seulement l'encadrement) aux difficultés du jeune.

Pour autant, mieux vaut éviter de réduire son cas à une somme de difficultés. Il est essentiel de mettre en avant ses compétences et ses aptitudes pour le poste envisagé. Les collègues d'un futur salarié handicapé perçoivent en effet souvent l'arrivée du nouveau comme un risque de surcharge de travail pour eux.

### Aménagements

L'aménagement d'un poste de travail pour un salarié présentant des troubles du langage ne nécessite pas, a priori, d'installation technique spécifique. Pourtant, au cas par cas, des petites astuces permettent de contourner certaines difficultés.

est ainsi qu'à Lille un jeune employé par une entreprise de livraison avait des problèmes de repérage dans l'espace liés à sa dysphasie. Il a pu obtenir l'installation d'un GPS dans son véhicule pour compenser cette difficulté. Aménagement simple, peu coûteux, utile au quotidien et utile aussi pour les collègues qui utiliseront le même camion que lui !

Ailleurs, pour l'intégration de salariés handicapés mentaux, on a eu recours à des pictogrammes ou des signalétiques adaptés.

## Accompagnement.

Les difficultés du salarié pour s'adapter aux changements dans l'entreprise, pour communiquer avec les autres salariés ou avec les clients, les obstacles en tout genre rendent souvent nécessaire la présence d'un «tuteur» au sein de l'entreprise. Celui-ci connaît le jeune, le suit dans son évolution et peut résoudre les problèmes d'insertion au quotidien. Il pourra aussi être un lien avec l'extérieur.

En effet, la vie sociale du jeune en dehors de l'entreprise peut comporter certains obstacles propres à ses difficultés de langage et qui peuvent avoir une incidence sur son travail : difficultés dans les transports, problèmes d'horaires ou d'organisation,... Le tuteur est un lien entre l'entreprise, le salarié et l'extérieur.

Le choix de ce tuteur est déterminant, il devra :

- savoir établir une relation de confiance avec le jeune,
- avoir une bonne connaissance de ses difficultés,
- pouvoir veiller à son intégration au quotidien.

## Sommaire

Identifier les points forts.

À force de se concentrer sur les difficultés du jeune et de chercher à compenser les inaptitudes, les parents et l'entourage finissent parfois par perdre de vue ses qualités et ses compétences. Au moment de chercher un employeur, il faut d'abord avoir en tête les aspects positifs du parcours et de la personnalité du jeune. Ceci est aussi valable pour le jeune qui peut avoir connu plusieurs échecs dans son cursus et avoir une image très négative de lui-même. Ce peut aussi être une attitude des parents qui, parfois par simple souci d'éviter de nouveaux échecs, vont trop mettre en avant les problèmes.

Il n'existe pas de profil type de ces jeunes et, si leur handicap prend des formes très diverses, les compétences sont encore plus nombreuses et variées. Parmi les parents que l'on peut rencontrer dans les associations certains ont pu observer que des qualités étaient communes à plusieurs d'entre eux.

Voici quelques exemples de points positifs que les parents n'identifient pas forcément au premier abord :

- Intégré dans un CFA (Centre de Formation pour Apprentis), le jeune Mathieu est ponctuel, assidu, s'implique dans son travail. Dans son Centre, les formateurs apprécient cet apprenti motivé qui « veut y arriver ».
- Stagiaire en entreprise, Céline est toujours souriante. Depuis longtemps, elle semble vouloir compenser ses difficultés de langage par un sens de l'humour et même une forme de séduction qui la rend sympathique partout où elle passe. Elle a toujours été appréciée de ses professeurs et aujourd'hui ses collègues de stage aiment bien sa compagnie.
- Jeremy est un peu maniaque. Ce n'est pas toujours facile, mais, pour le métier qu'il apprend en CFA, c'est bien utile : il fait de la comptabilité. S'il arrive que ses parents soient un peu exaspérés par ses obsessions, pour ce métier-là, c'est une vraie qualité.
- Martin a de grosses difficultés de lecture et d'écriture, mais, pour ce qui est de circuler dans Paris, il est le roi. Depuis l'âge de six ans qu'il court d'orthophonistes en IME,... le métro, il connaît ! On peut tout lui demander sur les lignes de métro ou de bus (il connaît les correspondances) et même sur les bus pour les jours de grève !

## Témoignages

« Comment nous avons préparé l'insertion de mon fils dans l'entreprise où je travaille ».

Raphaël a 23 ans; il a quitté le collège sans avoir pu obtenir le brevet. Il n'a pas véritablement de qualification professionnelle et a connu plusieurs échecs d'insertion en entreprise. Début 2004, son père, qui dirige le service juridique d'une grande entreprise, apprend que l'équipe en charge du courrier et de la logistique interne va recruter

(entretien du parc de photocopieuses, atelier de reprographie, distribution des fournitures, classement des marchandises livrées, petits travaux d'entretien courants dans l'immeuble du siège, etc.).

« Par bonheur, le responsable de cette équipe accepta l'idée d'embaucher Raphaël dans le cadre d'un projet d'insertion à élaborer de manière concertée. Ce projet fut construit et accepté en l'espace de quelques semaines, avec le concours de ce responsable, de Raphaël et de ses parents, du médecin du travail, du service Ressources Humaines, du CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) et de la psychologue qui suit Raphaël. Très détaillé et très prudent (il prévoyait un point hebdomadaire avec l'ensemble des personnes précitées), ce projet avait surtout pour intérêt de mettre en place un tuteur de proximité (volontaire), chargé d'accompagner Raphaël dans son parcours d'insertion, et de détailler précisément les activités qui lui seraient confiées (allant jusqu'à décrire le déroulement d'une journée-type de travail, heure par heure). De quoi rassurer tout le monde, y compris Raphaël lui-même.

Raphaël a commencé son travail dans le cadre d'un CDD de 6 mois, le 19 avril dernier. Son arrivée dans l'entreprise a été annoncée par la diffusion d'un message interne invitant chacun à lui faire bon accueil. Deux mois après ses débuts, nul n'a ressenti le besoin de faire le point hebdomadaire formalisé, tel qu'il était prévu, tant son insertion se passe bien. Accompagné de près par son tuteur qui l'initie progressivement aux différentes tâches qu'on attend de lui, Raphaël a rapidement pris son essor. Son autonomie s'accroît de semaine en semaine. Tout le monde le connaît désormais au siège de l'entreprise (il fait la tournée du courrier deux fois par jour), lui délivre des mots gentils et prend la peine de s'intéresser à lui. Il s'épanouit de manière évidente et, sans doute parce qu'il est sollicité quotidiennement, beaucoup ont remarqué qu'il s'exprime mieux qu'en arrivant, que son discours est plus fluide.

Surtout, Raphaël a réussi à montrer qu'il a son utilité dans l'entreprise et que son travail n'est ni fictif, ni de complaisance.

Si la suite de son parcours se poursuit aussi bien, Raphaël devrait être titularisé le 19 octobre prochain, dans le cadre d'un contrat de travail définitif.

La réussite du projet d'insertion de Raphaël a conduit mon (notre) entreprise à mettre sur pied une politique d'insertion des handicapés digne de ce nom afin que Raphaël ne reste pas un cas isolé. C'est sans doute l'aspect le plus positif de cette expérience : elle va servir à d'autres jeunes handicapés.

Présentation d'un centre de formation et d'insertion

Le « TREMPLIN » : entrer en douceur dans le monde du travail !

- Le Tremplin est un centre de formation et d'insertion pour jeunes handicapés mentaux qui fonctionne maintenant depuis une vingtaine d'années et peut accueillir un effectif de seize personnes garçons et filles.

- Il est géré par l'association « Jeune lève-toi » ( membre de l'APEI de Paris ).

- Le Tremplin accueille principalement des jeunes adolescents et adultes de 16 à 25 ans mais les portes sont ouvertes également pour des personnes qui ne se situent pas dans cette tranche d'âge, pourvu qu'elles s'adaptent à la vie de la maison et y trouvent leur plein épanouissement. Le bonheur des personnes accueillies et le développement de leur autonomie sont nos deux principaux objectifs, et c'est ensemble : équipe du tremplin, jeunes et parents, que nous élaborons un projet adapté pour chacun.
- Bien que proposant en priorité des stages de formation en milieu ordinaire, le Tremplin est ouvert à toute les formes d'orientation pourvu qu'elles conviennent le mieux possible au désir et aux capacités de chacun.
- La formule, c'est, dans un climat convivial où le respect mutuel est érigé en règle de vie, une formation alternée qui associe cours sur place et stages en milieu de travail ordinaire principalement dans le domaine de la restauration collective.
- Ainsi, les jeunes passent trois jours par semaine au « tremplin » : une journée consacrée à l'entretien des acquis scolaires : français, calcul, matières d'éveil, travaux manuels ; une journée de formation professionnelle : cuisine et travaux ménagers, mais aussi travail de l'autonomie dans les transports ; une journée plus ludique et culturelle proposant des activités très variées : travaux manuels ( petites réalisations simples ), expression artistique ( théâtre, poésie, peinture, musique, conte ), catéchèse (pour les volontaires), club informatique ( avec notamment la réalisation d'un petit journal trimestriel) et des sorties dans Paris et la proche banlieue ( découverte du patrimoine culturel de Paris, expositions, cinéma ).
- Et deux jours de stage en entreprise :

Ces stages leur permettent de découvrir les réalités et les contraintes du monde du travail car ils se trouvent face à des responsabilités qu'ils apprennent à assumer en adulte avec l'aide d'un référent dans l'entreprise et du responsable des stages du Tremplin ; Ils se déroulent, pour l'essentiel, dans des services de restauration (écoles ou autre), dans des crèches, dans des maisons de personnes âgées, dans des salles de classe (assistance d'une institutrice) ; mais peuvent également être effectués dans d'autres types d'entreprise.

Régulièrement, afin de tester la persévérance et la résistance de chacun, des stages de deux semaines (ou plus) en continu sont proposés. Certains élèves, dans une perspective d'embauche, peuvent être amenés à « désertier » progressivement le Tremplin au profit de l'entreprise afin de tester en réel leur capacité à intégrer un poste...

Les critères de recrutement au Tremplin sont essentiellement d'ordre comportemental : c'est la capacité d'insertion du jeune dans le groupe et l'épanouissement qu'il en retire qui sont pris en compte ainsi que la capacité du groupe à intégrer le jeune.

Avant son entrée au Tremplin le postulant doit franchir deux étapes :

Un premier entretien, accompagné de ses parents, occasion d'une première prise de contact avec les locaux et ceux qui les occupent ;

Une semaine d'essai qui constitue le moment de vérité et permet à l'intéressé de voir s'il se sent bien ou non dans l'établissement.

Le Tremplin ne bénéficiant d'aucune aide des pouvoirs public, il est demandé une participation financière aux jeunes qui y sont accueillis.

-Si cette présentation vous a séduit, n'hésitez pas à nous contacter pour plus de précisions.

Pour tous renseignements téléphoner à Christophe Colin : 01 45 82 65 66

« le Tremplin » / 62, Bd Vincent Auriol / 75013 PARIS / Métro : Chevaleret

Témoignage d'une jeune actuellement au Tremplin :

"Le lundi matin on travaille du français et des maths.

L'après-midi, nous faisons du bricolage sinon on apprend les sciences et nous faisons des mots croisés.

Le mardi c'est la journée de la cuisine et des travaux ménagers.

Sur commande nous réalisons des petits fours pour les réunions et des anniversaires.

Grâce au tremplin nous pouvons faire des stages dans des écoles ou dans des restaurants d'entreprise."  
Sommaire

Trucs et astuces qui marchent :

Des jeunes, des parents, des entreprises ont imaginé des solutions pour mieux intégrer des "dys" dans l'emploi. Voici quelques trucs très concrets.

Carnet de consignes :

Raphaël utilise un "carnet de consignes" qui lui permet de noter tous les messages importants de son tuteur, mais aussi la décomposition des tâches à accomplir et toutes sortes de données se rapportant à son travail.

Emploi du temps :

Le tuteur de Maximilien a rédigé un emploi du temps qui décrit précisément sa journée de travail. Ceci permet de "rassurer" toutes les parties prenantes sur l'utilité de sa présence et garantit qu'il n'y a pas de moments creux dans son emploi du temps, ce qui n'est bon ni pour son propre moral, ni pour l'image du handicapé dans l'entreprise.

Être exigeant :



Il y a un piège à éviter dans lequel les gens tombent souvent par gentillesse; celui de ne pas être assez exigeant au début et de laisser le jeune s'installer dans un "confort" au travail qui sera très difficile à redresser par la suite. Mais, trouver le juste milieu n'est pas facile.

Des consignes visuelles :

Il est préférable que les consignes soient illustrées de façon concrète, en privilégiant l'exemple visuel. Montrer d'abord et parler ensuite."

Prendre le temps pour parler :

Il vaut mieux parler lentement, et, si nécessaire, répéter. Il est préférable de toujours utiliser le vocabulaire le plus concret possible.

Être attentif aux ressentis du jeune :

Le jeune "dys" manque de moyen verbaux pour exprimer ses sentiments et, en particulier, ce qui pourrait le contrarier. Si on ne prend pas le temps de l'écouter, il aura du mal à se faire comprendre et à l'incompréhension s'ajoutera l'exaspération.

Pour en savoir plus :

- Le ministère du travail a sorti un guide pratique sur l'emploi des personnes handicapées.

Sommaire

L'emploi des dys

- 2 sites sur l'emploi des personnes en situation de handicap :

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

<http://handicap.monster.fr/>

Les pouvoirs publics confirmaient récemment qu'avec un taux de chômage de 17%, les personnes handicapées sont deux fois plus touchées par le chômage que le reste de la population active et sa durée est plus longue.

Il en est de même pour les adultes dysphasiques.

Depuis 20 ans il existe une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés, mais le seuil de 3% n'est pas encore atteint.

Quatre axes sont à développer :

- la formation professionnelle des DYS
  
- l'insertion professionnelle des DYS, dans le milieu protégé et dans le milieu ordinaire
  
- Le maintien dans l'emploi des DYS

Comment chacun de ces axes se décline pour les adultes DYS ?

Les adultes DYS témoignent actuellement de leur expérience de l'emploi. Les facteurs clés de succès montrent le besoin de préparation en amont. Pas excessive ou surprotectrice, mais essentiellement la présence d'un collègue de travail "tuteur" qui pourra accélérer l'intégration réussie.

Les adultes DYS en situation de travail sont reconnus comme ponctuels, persévérants, respectueux, appréciant le travail en équipe, mais aussi curieux voire ingénieux, grâce à leur différence.

L'accompagnement ou l'adaptation au poste de travail consiste à aider le collaborateur DYS en situation d'imprévu, à la reformulation des consignes (plus par oral ou par dessins pour les dyslexiques, plus par écrit pour les dysphasiques) ou tenir compte des problèmes de motricité pour les personnes dyspraxiques.

En bref, un peu de préparation et d'aide, beaucoup de plaisir à la collaboration professionnelle avec les DYS après !