



AN ERASMUS PROJECT

L'objectif principal du projet est de faciliter l'accès au travail des personnes dyslexiques. Il s'agit notamment de mettre en œuvre une série d'actions visant à améliorer les compétences et le développement professionnel des responsables (conseillers d'orientation, spécialistes de la gestion et de la formation des ressources humaines dans les entreprises, opérateurs des services publics et privés de l'emploi) sur le thème de la dyslexie et de l'insertion dans le monde du travail.

Mots clé :

**Accessibilité à l'emploi,  
Dyslexie, projet européen**

## Contexte

Les citoyens européens souffrant de troubles des apprentissages représentent entre 3 et 12 % de la population, avec des différences parfois significatives entre les pays. La dyslexie est le trouble spécifique des apprentissages le plus répandu, qui rend difficile l'acquisition et l'utilisation de compétences en lecture, en orthographe et en écriture et d'autres compétences culturelles liées à la communication. Ainsi, si dans le système scolaire cette sensibilité est aujourd'hui très répandue, même si elle l'est de manière hétérogène au niveau européen, le thème de l'insertion des jeunes et des adultes dyslexiques dans le monde du travail émerge aujourd'hui de manière importante.

## Principaux objectifs

Le projet a un double objectif : (1) identifier un ensemble de bonnes pratiques, de méthodologies et d'outils qui permettent aux entreprises, aux recruteurs, aux services publics et privés de l'emploi de pouvoir évaluer de manière appropriée les capacités et le talent d'un candidat dyslexique ; (2) offrir aux adultes dyslexiques la possibilité d'aborder et d'affronter sereinement les phases de recherche et de sélection, d'insertion et de développement professionnel, en minimisant la fatigue et les désagréments que la dyslexie entraîne. Les opérateurs professionnels travaillant dans le domaine de la formation (conseillers aux formateurs, responsables des ressources humaines, etc.) sont principalement ciblés pour répondre à nos questions.

### Une approche gagnant-gagnant, avec des bénéfices pour chacun:

- 1) Les candidats dyslexiques, qui seront sélectionnés et évalués de manière plus équitable et respectueuse ;
- 2) Les opérateurs de recrutement, qui auront de plus grandes compétences pour pouvoir effectuer leur travail de la meilleure façon possible ;
- 3) Les entreprises, qui auront des employés mieux intégrés et donc plus productifs ;
- 4) Et plus généralement, une société, qui tire parti de la possibilité accrue d'insérer correctement un plus grand nombre de personnes dans le monde du travail

## Partenaires

Associazione Italiana Dislessia (AID), Italie – Responsable du projet  
British Dyslexia Association (BDA), Royaume Unis  
European Dyslexia Association (EDA), Belgique  
Dyslexia Association of Ireland (DAI), Irlande  
Fédération Française des DYS (FFDys), France  
Malta Dyslexia Association (MDA), Malte  
Università degli Studi dell'Insubria (UDSDE), Italie

## Méthode

Le projet est divisé en trois phases principales : **(1) L'analyse comparative** : durant cette phase, chaque partenaire européen s'engage à identifier dans son propre pays une série d'éléments spécifiques, en particulier sur la législation de référence en matière de dyslexie et de travail, sur l'organisation des services publics et privés de l'emploi, sur les modalités de recrutement et la sélection du personnel, et enfin sur l'analyse de certaines situations spécifiques. Un document de synthèse a été rédigé ; **(2) La recherche-action** : Durant cette phase, une équipe de chercheurs se concentre sur la préparation d'un entretien semi-structuré à adresser aux opérateurs / professionnels afin de détecter des connaissances et des bonnes pratiques dans le domaine de la dyslexie et du marché du travail. Au moins 100 entretiens structurés sont prévus dans les différents pays participant au projet ; **(3) La phase finale** permettra la production de lignes directrices et d'un manuel opérationnel contextuel qui aura pour objectif de fournir aux opérateurs (conseillers d'orientation, responsables de recrutement, opérateurs des institutions publiques, etc.) les outils appropriés pour identifier et valoriser la potentialité réelle, sans nier les difficultés, des travailleurs dyslexiques. L'objectif est également de chercher à faciliter et à rendre plus efficaces les parcours d'orientation et les phases de sélection.

## Résultats

Le principal résultat attendu est ainsi de partir de cette expérience et d'autres développées dans différents contextes territoriaux pour arriver à la réalisation d'un "modèle d'intervention" et d'une boîte à outils destinés aux services de l'emploi, de l'insertion et de la formation dans le milieu professionnel.