Cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione europea

Dyslexia @ work. EU

AN ERASMUS PROJECT

Dyslexia@work.EU

Projet Erasmus+

Phase 2 – Recherche-action

Dyslexia@Work – Projet Erasmus+ KA2 (no. 2019-1-IT01-KA202-007433)

ASSOCIAZIONE ITALIANA DISLESSIA

eda european dyslexia association

British Dyslexia Association

FFDys Fédération Française des Dys

MDA MALTA DYSLEXIA ASSOCIATION

dyslexia association of ireland

UNIVERSITAS STUDIORUM INSUBRIAE

Résumé

INTRODUCTION **1**

MÉTHODE **3**

Conception de l'étude 3

Paramétrage et exemple 4

Mensures 4

Collecte de données 5

Analyse des données 6

RÉSULTATS **7**

Entreprises 7

Organisme d'accompagnement vers l'emploi 14

DISCUSSION **16**

CONCLUSIONS **19**

Références **21**

ANNEXE A **24**

Interview d'entreprises 24

ANNEXE B **28**

Entrevue avec les agences 28

ANNEXE C **35**

Résultats de l'enquête auprès des entreprises 35

ANNEXE D **49**

Résultats de l'enquête auprès des organismes 49

Erasmus+ Project

Dyslexia@work.EU – Recherche-action

INTRODUCTION

Les citoyens européens présentant des difficultés d'apprentissage comme la dyslexie représentent entre 3 et 12% de la population avec des différences parfois significatives entre les pays (European Dyslexia Association - EDA - https://eda-info.eu/what-is-dyslexia). La dyslexie, qui est le profil le plus fréquent, est incluse parmi les troubles spécifiques d'apprentissage (TSA), avec la dysorthographie, la dyscalculie et la dysgraphie. Ces profils ont longtemps été considérés comme des défis purement éducatifs. Cependant, la réalité est que ces TSA persistent tout au long de la vie d'une personne et peuvent entraîner des obstacles et des difficultés même à l'âge adulte et dans la vie professionnelle. Néanmoins, la dyslexie chez l'adulte, et plus encore sur le marché du travail, reste peu reconnue ou analysée. Au niveau européen et international, il y a un manque de procédures partagées, et les travailleurs atteints de TSA ne bénéficient d'aucune protection spécifique.
En outre, même dans le monde scientifique, peu d'études ont étudié ce phénomène au sein de l'emploi. Les études se sont particulièrement concentrées sur l'exploration des raisons de l'échec professionnel et, par conséquent, des impacts négatifs de la dyslexie sur le marché du travail (De Beer et al., 2104). Peu d'études se sont penchées sur les facteurs et les pratiques qui favoriseraient la réussite professionnelle des personnes atteintes de TSA. En général, nous pouvons facilement identifier les difficultés individuelles directement liées au trouble, ainsi que les obstacles et les barrières environnementales. En termes de difficultés individuelles, il existe de nombreuses études qui confirment l'impact du trouble sur les différentes étapes de la vie professionnelle (de la période de transition de l'école au travail et au choix de l'emploi, au développement et à la croissance professionnels), précisément en ce qui concerne les activités de travail et les secteurs de travail spécifiques (McLoughlin, 2018; Taylor, 2017; Amanda Kirby, 2014; de Beer et coll., 2014; McLoughlin et cuir, 2013; Hyland et Rutigliano, 2013; Macdonald , 2009; Sylvia Moody, 2009; Bartlett, Moody et

Kindersley, 2010; Ghidoni, 2011; AlexAnder-Passe, 2006; Morris et Turnbull, 2006; Reid, 2001; Kortering et Braziel,2000; Hitchings & Retish 2000; Michaels, 1997 ; Ohler, Levinson & Barker 1996; Rojewski, 1996). Les recherches portant sur les obstacles et les barrières environnementales sont pratiquement inexistantes. Une étude récente britannique a mis en évidence le manque de connaissances et de sensibilisation sur le lieu de travail. Elle a révélé l'utilisation de procédures et de méthodologies de sélection discriminatoires et invalidantes car elles sont basées sur un modèle neurotypique (Hewlett, Cooper & Jameson, 2018).

D'un point de vue juridique, il manque un cadre de référence commun et même la définition du profil lui-même n'est pas claire. Une différence substantielle concerne la prise en compte de la dyslexie en tant que handicap. En fait, la dyslexie est considérée comme un handicap dans tous les pays qui ont participé à l'étude, à l'exception de l'Italie. En ce qui concerne le lieu de travail, l'évaluation réalisée dans le cadre de la phase 1 du projet Dyslexia@work.EU, a révélé des variations dans les législations et les politiques dans tous les pays participants (France, Italie, Malte, Irlande, Royaume-Uni) en ce qui concerne spécifiquement la dyslexie (voir rapport comparatif, Erasmus, 2021).

Les TSA se caractérisent par des difficultés spécifiques en lecture, en écriture et en calcul. Ces difficultés peuvent masquer les multiples capacités et les caractéristiques uniques positives que possèdent souvent les personnes atteintes d'un TSA, telles que la capacité de penser en images, leur sens de la créativité, leur capacité à voir les choses sous un angle différent et non conventionnel (pensée divergente) et leur fort sens de la détermination, de la motivation et de l'engagement.

Par conséquent, dans la situation actuelle, le risque réside dans l'application de pratiques et de méthodologies discriminatoires, qui sont inadéquates pour guider vers l'établissement d'objectifs professionnels appropriés. En outre, ces pratiques et méthodologies pourraient entraîner des applications inappropriées pour évaluer les compétences et le potentiel réels d'un travailleur, n'offrant ainsi pas d'ajustements efficaces.

Le projet européen Erasmus + Dyslexia@work.EU rassemble des associations et des chercheurs de cinq pays (France, Italie, Malte, Irlande, Royaume-Uni). Son objectif principal est de faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes dyslexiques,

et en particulier d'améliorer les compétences et le développement professionnel des responsables de la gestion des ressources humaines sur le sujet de la dyslexie et de l'inclusion dans le monde du travail. Ce rapport fait partie de la deuxième phase du projet appelé Recherche-action. L'objectif est de mettre en lumière les connaissances, les compétences et les bonnes pratiques en matière de dyslexie et de TSA par les travailleurs et les professionnels qui travaillent à divers titres au sein d'entreprises et d'agences d'accompagnement vers l'emploi dans les cinq pays participants.

À cette fin, un groupe de chercheurs appartenant à différents partenaires du projet a développé un entretien structuré (annexes A et B) destiné à un total de 106 entreprises participantes et agences d'accompagnement dans les différents pays participants. Son enquête nous a permis d'identifier :

- le niveau de connaissances et de compétences sur la dyslexie et les TSA
- les pratiques et méthodologies adoptées dans le processus d'orientation, de sélection, de gestion et de perfectionnement du personnel;

Les résultats de cette étude, ainsi que ce qui est apparu dans la première phase du projet, représentent le point de départ de la définition de recommandations et d'indications opérationnelles pour la mise en œuvre de méthodologies d'orientation, de sélection, de gestion et de développement du personnel adaptées à la *dyslexie.*

MÉTHODE

Conception de l'étude

Il s'agissait d'une méthode mixte, quantitative et qualitative (QN + QL), dont la conception visait à identifier un ensemble de bonnes pratiques, de méthodologies et d'outils utilisés par les entreprises, les recruteurs, les organismes d'emploi publics et privés, dans les phases de recherche d'emploi et de sélection des personnes dyslexiques et de sensibilisation au trouble d'apprentissage spécifique sur le lieu de travail.

Paramétrage et exemple

La recherche a impliqué 106 institutions, dont 75 (70,8%) étaient des entreprises et 31 (29,2%) des organismes d'accompagnement vers l'emploi. Les participants venaient de cinq pays : France (22,6 %), Italie (25,5 %), Irlande (21,7 %), Malte (7,5 %) et Royaume-Uni (22,6 %). De moyennes et grandes entreprises et des organismes d'accompagnement vers l'emploi ont participé à l'enquête.

Cette étude a utilisé un échantillonnage de commodité, y compris tous les réopndant qui ont donné leur consentement pour être inclus dans l'enquête.

Mensures

Questions quantitatives (QN)

Deux versions du questionnaire (annexes A et B) ont été utilisées, l'une pour les entreprises et l'autre pour les organismes. Les deux questionnaires comprenaient neuf questions générales (p. ex., *Connaissez-vous quelqu'un dans votre entourage immédiat atteint de dyslexie ? Avez-vous une estimation du nombre d'employés de votre organisation qui ont officiellement révélé qu'ils souffraient de dyslexie ?*) ; Questions portant sur les bonnes pratiques (p. ex., *Les demandeurs sont-ils invités à déclarer s'ils ont des profils neuro-diversifiés ou un handicap ou une condition qui nécessite des soutiens supplémentaires ? Quels types de soutiens/mesures d'adaptation mettez-vous en place pour les processus de recrutement et de sélection ? Quels types de soutiens mettez-vous en place pour le travail ?)* ; questions explorant la sensibilisation à la dyslexie dans l'organisation (p. ex., *Fournissez-vous* de *l'information sur le soutien disponible pour la dyslexie dans l'un des endroits suivants ? Quel type de formation ou de sensibilisation offrez-vous autour de dyslexia ?* ; et des questions portant sur les points de vue sur l'environnement législatif (p. ex., *Existe-t-il dans votre pays une loi relative à la dyslexie ? Votre organisation a-t-elle eu des problèmes juridiques ou RH liés à un employé dyslexique ?)*

Questions qualitatives ouvertes (QL)

Pour répondre au sondage, les participants devaient répondre à trois questions ouvertes :

1) *Si le gouvernement pouvait changer une chose pour faciliter l'emploi d'une personne dyslexique, quelle serait-elle ?*

2) *Quel est le conseil que vous donneriez à une organisation qui cherche à améliorer la façon dont elle soutient les employés atteints de dyslexie ?*

3) *Avez-vous des réflexions finales que vous pensez que nous devrions refléter dans les résultats de ce projet de recherche ?*

Collecte de données

Les données ont été recueillies entre septembre et décembre 2020. Le MSH Lyon St-Etienne, l'Université de Lyon et la Fédération Français des Dys (FFDys) ont géré la phase de collecte des données de ce projet. Les chercheurs de chacun des pays participants ont réalisé les entretiens téléphoniques en saisissant les réponses directement dans une plateforme créée spécifiquement pour cette enquête.

Les répondants ont reçu une copie du questionnaire par e-mail quelques jours avant le rendez-vous téléphonique. Dans l'introduction du questionnaire, le but de l'étude a été expliqué. Avant de répondre au questionnaire, tout le monde a été informé de l'objectif et des obligations de confidentialité conformément au règlement général sur la protection des données pour les États membres de l'UE (règlement (UE) 2016/679 « RGPD »). Tous les participants ont déclaré leur consentement éclairé. L'ensemble du processus de l'enquête a été mené de manière anonyme et toutes les informations sociodémographiques ont été gardées confidentielles.

Analyse des données

L'analyse des données a été réalisée à l'aide d'une approche à la fois quantitative et qualitative. Dans la première étude, les données statistiques ont été analysées à l'aide de Gnu PSPP pour Windows. Les caractéristiques générales des participants ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives. Afin de fournir une image de base de l'interrelation entre les variables étudiées, des tests de tableaux de contingence ont été utilisés. Dans la deuxième étude, une approche qualitative a été supposée, liée à la théorie Grounded (GT) (Strauss & Corbin, 1994 ; Strauss et Corbin, 1998) ; ou plus exactement à la méthodologie de la théorie fondée (GTM) (Charmaz, 2006). Cette méthodologie a été jugée la plus appropriée puisque les réponses aux questions ouvertes nécessitaient une approchequalitative. Les réponses aux questions ouvertes ont été analysées avec le logiciel MAXQDA pour l'analyse qualitative des données (VERBI Software, 2019), selon l'approche CAQDA (Computer Assisted Qualitative Data Analysis) (Lee & Fielding, 2004).

La base de données qualitative a comporté les éléments suivants :

- 8592 mots dans 106 documents ;
- 73 codes Maxqda ;
- 1324 segments codés ;
- 30 Cartes conceptuelles (Maxmaps).

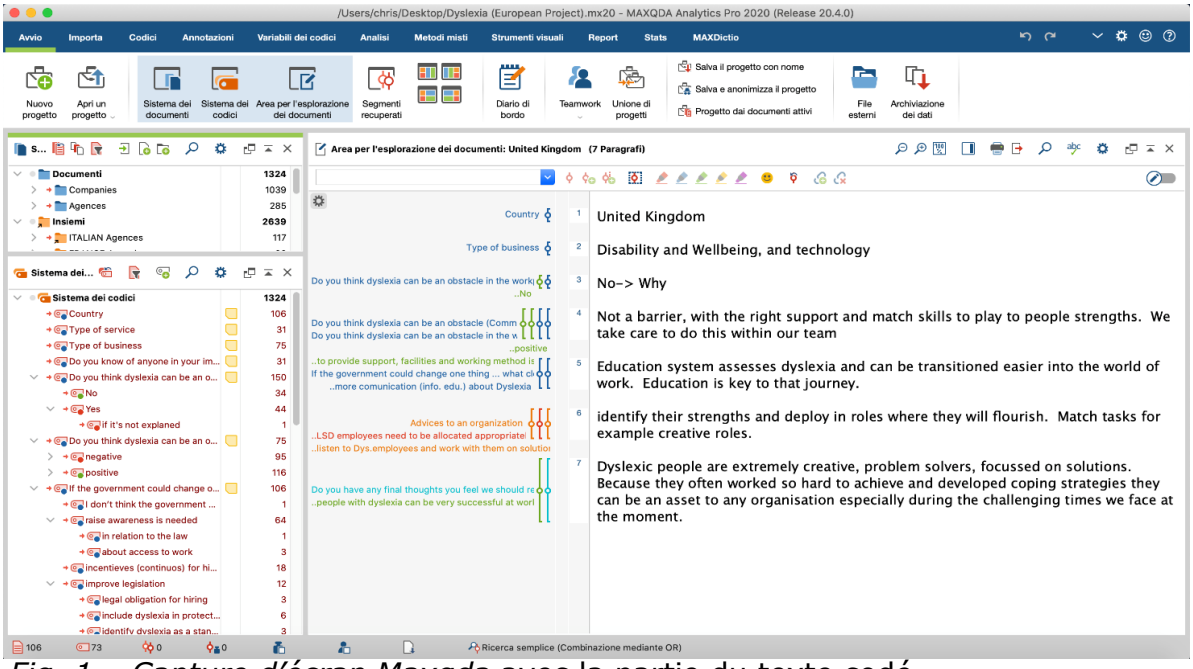


Fig. 1 – Capture d'écran Maxqda avec la partie du texte codé

La décision d'utiliser ce logiciel dans le traitement qualitatif des données a été prise sur la base de la nécessité de rendre le travail des chercheurs plus objectif, car MAXQDA permet une gestion systématique et rigoureuse des données.

RÉSULTATS

La présentation des résultats ci-dessous a été organisée, d'abord et avant tout, en fonction de l'institution à laquelle appartiennent les répondants, c'est-à-dire les entreprises et les organismes, puis en fonction de la section spécifique du questionnaire, en particulier : Questions générales, Bonnes pratiques, Sensibilisation aux troubles d'apprentissage spécifiques dans l'entreprise / organisme, Considérations sur une portée législative, Considérations finales.

Entreprises

En ce qui concerne l'échantillon de sociétés, le graphique 2 de l'appendice C montre la répartition des contributions des différents pays participants. Le nombre total d'entreprises impliquées dans l'étude est de 75 : 22 entreprises anglaises (29,3% de l'échantillon), 20 Français (26,7% de l'échantillon), 17 irlandaises (22,7% de l'échantillon), 11 italiennes (14,7% de l'échantillon) et 5 maltaises (6,7% de l'échantillon). Si l'on considère la répartition entre les pays du nombre de participants, il faut également tenir compte de la taille de la population de chaque pays et du fait que cette répartition reflète cette réalité. D'après les résultats obtenus, en tenant compte de la première section du questionnaire intitulée ***Questions générales,*** les données indiquent que 72% des répondants connaissent quelqu'un, comme un parent ou une connaissance, qui a un trouble d'apprentissage spécifique (TSA), par exemple la dyslexie. Parmi les entreprises interrogées, seulement 24 % avaient une estimation des travailleurs dyslexiques qui ont officiellement déclaré le trouble sur le lieu de travail ; 48 % ont déclaré ne pas avoir cette estimation, tandis que les 28 % restants ont affirmé qu'aucun employé n'a officiellement déclaré être atteint du trouble (fig. 3 à l'annexe C).

Le graphique 4 de l'annexe C montre qu'il apparaît que seules les entreprises du Royaume-Uni (8 entreprises sur 22), de France (6 entreprises sur 20) et d'Irlande (4 entreprises sur 17) ont connaissance de salariés atteints de dyslexie dans leur organisation.

En ce qui concerne les ***Bonnes Pratiques,*** les premières données obtenues concernent la possibilité pour le candidat de déclarer la présence d'un handicap, d'une neurodiversité ou d'une affection nécessitant un accompagnement supplémentaire. La figure 5 (annexe C) présente les différences entre les pays. Contrairement à l'Italie, à la France et à Malte, le Royaume-Uni et l'Irlande ont tous deux mis en œuvre cette pratique dans plus de la moitié des entreprises interrogées.

La plupart des entreprises (80%) ne prévoient pas de procédures de recrutement ou de sélection du personnel qui tiennent compte de la présence éventuelle de candidats atteints de TSA. Si l'on regarde pays par pays, on constate qu'aucune des entreprises maltaises interrogées n'a de procédures spécifiques ; en revanche, 1 entreprise italienne sur 11, 1 société Français sur 20, 4 sociétés irlandaises sur 17 et 7 sociétés anglaises sur 22 ont pris de telles dispositions (Fig. 6, Annexe C).

En ce qui concerne les processus de recrutement et de sélection, 65,3% du total des cas comprennent des tâches de lecture et d'écriture, ou des tests chronométrés. Cependant, après un examen plus approfondi de la situation dans les différents pays, seule l'Italie s'oppose à cette tendance, 8 entreprises sur 11 déclarant qu'elles n'ont pas besoin de tâches de lecture ou d'écriture, ni de tests chronométrés dans le cadre du processus de recrutement et de sélection (Fig. 7, Annexe C).

En ce qui concerne la possibilité de déclarer le trouble lors des entretiens de sélection, la situation semble variée (Fig. 8, Annexe C). En général, à l'exception de la France, les entreprises sont disposées à offrir cette opportunité lors des entretiens de sélection.

En ce qui concerne le type de soutien et les ajustements dans la phase de sélection, plusieurs différences apparaissent entre les pays.

La question *Quels types de soutien/ajustements sont mis à la disposition du candidat dans le processus de sélection ?* prévoyait différentes options de réponse ainsi qu'un élément intitulé « autre », dans lequel les répondants pouvaient écrire dans leur propre réponse :

- temps supplémentaire possible pour les tests écrits
- utilisation d'un ordinateur
- flexibilité dans les fautes d'orthographe dans le travail écrit
- utilisation de technologies d'assistance
- fournir à l'avance les questions qui seront posées lors de l'entrevue ou de l'entrevue de sélection
- fournir une copie écrite des questions d'entrevue auxquelles le candidat peut se référer pendant l'entrevue
- concevoir des procédures de recrutement et de sélection adaptées aux candidats présentant des troubles d'apprentissage spécifiques
- Je ne sais pas
- aucun

Douze entreprises britanniques sur 22 ont affirmé qu'elles accordaient un délai supplémentaire ; 13 ont déclaré qu'ils accordent l'utilisation d'un ordinateur ; 10 ont affirmé qu'elles sont flexibles avec des fautes d'orthographe dans le travail ; 13 ont affirmé qu'elles permettent l'utilisation de technologies d'assistance ; 11 entreprises ont fourni aux candidats les questions prévues avant l'entretien de sélection, également par écrit ; 6 entreprises ont déclaré qu'elles concevaient des procédures de recrutement et de sélection adaptées aux candidats ayant des TSA. Enfin, 3 des 22 entreprises britanniques interrogées ont déclaré qu'elles n'avaient fourni aucun soutien pendant la phase de sélection.

Neuf entreprises irlandaises sur 17 ont affirmé qu'elles accordaient un délai supplémentaire; 9 ont déclaré qu'elles accordaient l'utilisation d'un ordinateur; 6 ont affirmé qu'elles étaient flexibles avec des fautes d'orthographe dans les travaux écrits; 9 ont affirmé qu'elles permettaient l'utilisation de technologies d'assistance; 4 entreprises ont fourni aux candidats les questions prévues avant l'examen de la sélection, également sous forme de copie écrite; 5 entreprises ont déclaré qu'elles concevaient des procédures de recrutement et de sélection adaptées aux candidats atteints de TSA.

Enfin, seule 1 des 17 entreprises irlandaises interrogées a déclaré n'avoir apporté aucun soutien pendant laphase desélection.

En ce qui concerne la France, seules 3 entreprises sur 20 ont affirmé accorder un délai supplémentaire ; 1 a déclaré qu'ils accordent l'utilisation d'un ordinateur; 4 ont affirmé qu'ils sont flexibles avec des fautes d'orthographe dans les travaux écrits; aucune n'a affirmé qu'elles autorisent l'utilisation de technologies d'assistance; 6 entreprises ont fourni aux candidats les questions prévues avant l'entretien de sélection, également par écrit; aucune entreprise n'a déclaré qu'elle concevait des procédures de recrutement et de sélection adaptées aux candidats atteints de TSA. Enfin, 6 entreprises ont déclaré qu'elles ne savaient pas si un soutien ou des ajustements spécifiques étaient fournis pendant la phase de sélection.

La plupart des entreprises italiennes (9 sur 11) ont affirmé qu'elles n'apportaient aucun soutien ou ajustement dans la phase de recrutement et de sélection. Une seule entreprise a déclaré qu'elle accordait plus de temps pour les tests écrits et, dans un autre cas, la société a déclaré qu'elle était flexible avec les fautes d'orthographe dans le travail écrit.

Moins d'entreprises maltaises (2 sur 5) ont affirmé qu'elles ne fournissaient aucun soutien ou ajustement dans la phase de sélection. Une entreprise a déclaré qu'elle ne savait pas si un soutien et des ajustements étaient fournis ; tandis qu'une entreprise a noté un délai supplémentaire accordé pour les tests écrits ; deux entreprises ont déclaré qu'elles autorisaient l'utilisation d'un ordinateur ; une entreprise a affirmé qu'elle était souple en termes de fautes d'orthographe et deux ont déclaré qu'elles autorisaient l'utilisation de technologies d'assistance.

Enfin, une analyse des réponses sous le point « autre » a révélé un fait intéressant de la part des entreprises irlandaises. Par rapport à d'autres pays, les entreprises irlandaises indiquent plusieurs types de soutien et d'ajustements accordés dans la phase de sélection aux candidats atteints de TSA (Fig. 9, Annexe C)

68 % des entreprises interrogées ont déclaré promouvoir des politiques d'inclusion (Fig. 10, Annexe C). Cette tendance prévaut au Royaume-Uni, en France et en Irlande (Fig. 11, annexe C), tandis que l'Italie et Malte montrent une tendance inverse.

En outre, à l'exception de Malte et de l'Italie, les entreprises prévoient une structure ou une personne spécifique responsable de la diversité, du handicap et de la neurodiversité (Fig. 12, Annexe C).

Pour la section du questionnaire intitulée Sensibilisation aux troubles ***spécifiques de l'apprentissage dans l'entreprise,*** ce rapport se concentre sur les réponses fournies à trois questions concernant respectivement, la disponibilité d'informations sur le soutien fourni aux travailleurs atteints de TSA; les activités de formation ou de sensibilisation sur le sujet abordé au seinde l'entreprise; et enfin la perception des TSA comme un obstacle sur le lieu de travail.

La question « *L'information sur les types de soutien est-elle disponible pour les travailleurs ayant des troubles spécifiques d'apprentissage aux niveaux suivants ?* » plusieurs réponses étaient disponibles :

- dans le cadre du processus de demande
- avant les entretiens de sélection
- dans le cadre des informations contenues dans le plan d'intégration
- sur l'intranet de l'entreprise ou équivalent
- sur demande à un supérieur hiérarchique
- sur demande au service des ressources humaines
- nous ne fournissons aucune information ou assistance
- Je ne sais pas

Les entreprises britanniques ont déclaré avoir fourni des informations sur demande à un supérieur hiérarchique dans 14 des 22 cas ; sur demande au service des ressources humaines dans 12 cas sur 22 ; dans le cadre des informations contenues dans le plan d'intégration dans 10 cas ; sur l'intranet dans 10 cas; dans le cadre du processus de candidature dans 6 cas et avant les entretiens de sélection dans 8 cas. Seule 1 des entreprises interrogées a déclaré qu'elle ne fournissait aucun type d'information.

Les entreprises interrogées en Irlande ont communiqué des informations sur demande à un supérieur hiérarchique dans 15 cas sur 17 ; sur demande au service des ressources humaines dans 14 cas ; dans le cadre des informations contenues dans le plan d'intégration dans 6 cas ; sur l'intranet de l'entreprise dans 4 cas ; dans le cadre du processus de candidature dans 4 cas et avant les entretiens de sélection dans 4 cas. Toujours dans ce cas, seule 1 des entreprises interrogées a déclaré qu'elle ne fournissait aucun type d'information.

Cinq entreprises françaises ont déclaré qu'elles ne fournissaient pas d'informations. Dans 9 des 20 cas, les entreprises ont déclaré avoir fourni des informations sur demande au

service des ressources humaines ; 7 sur demande à un supérieur hiérarchique ; 7 sur l'intranet de l'entreprise ; dans le cadre des informations contenues dans le processus d'intégration dans 7 cas ; dans le cadre du processus de candidature dans 4 cas et avant les entretiens de sélection dans 4 cas.

En ce qui concerne l'Italie, seules 2 entreprises sur 11 ont déclaré fournir des informations sur demande au service des ressources humaines, alors que dans 1 cas, elles sont fournies sur l'intranet de l'entreprise.

Les entreprises interrogées à Malte ont révélé que 2 des 5 entreprises fournissent des informations sur demande au service des ressources humaines.

La deuxième question concernait les activités de formation ou de sensibilisation sur le sujet menées au sein de l'entreprise (*« Quel type de formation ou d'activités de sensibilisation sont proposées sur le sujet de la dyslexie et des troubles spécifiques d'apprentissage ? »*). Les options de réponse étaient les suivantes :

- aucun
- une séance de sensibilisation est organisée au moins une fois par an, qui est ouverte à tout le personnel
- des cours de formation, ouverts à tout le personnel, ont lieu au moins une fois par an
- tous les supérieurs hiérarchiques reçoivent une formation sur la dyslexie et les troubles d'apprentissage spécifiques
- toutes les ressources humaines reçoivent une formation sur la dyslexie et les troubles d'apprentissage spécifiques

Si l'on ne prend en considération que l'option de réponse « aucune » (Fig. 13, annexe C), on constate que, contrairement à l'Italie et à Malte, plus de la moitié des entreprises françaises, anglaises et irlandaises mènent des activités de formation ou de sensibilisation sur la question.

En réponse à la question *« Pensez-vous que la dyslexie peut être un obstacle en milieu de travail ? »*, la figure 14 de l'annexe C montre la répartition totale et unique pour chaque pays.

La même question a tenté de clarifier la réponse en précisant pourquoi elle était considérée comme un obstacle ou, au contraire, pourquoi elle n'était pas.

L'analyse qualitative de ces réponses (Fig. 15, Annexe C), révèle combien de fois une certaine raison a été donnée (Figure entre parenthèses pour chaque cas) et le niveau de saturation (couleur d'étiquette plus intense). La figure 15 montre que ceux qui considèrent les TSA comme un obstacle sur le lieu de travail (28 répondants sur 75) ont déclaré que, dans la plupart des cas, cela dépend d'un manque de sensibilisation et de compréhension du sujet. Ceux qui ne considèrent pas les TSA comme un obstacle (44 répondants sur 75) ont déclaré dans 15 cas que cela dépend d'un manque de sensibilisation dû à la non-déclaration du trouble par le travailleur.

En ce qui concerne la section du questionnaire intitulée ***Considérations sur un champ d'application législatif***, l'analyse des réponses à la question « *Existe-t-il une loi sur la dyslexie et les troubles d'apprentissage spécifiques dans votre pays ? »,* a permis de constater que 53,3 % des personnes interrogées connaissaient l'existence d'une loi relative aux TSA (Fig. 16, Annexe C). Cependant, il est important de considérer que la question ne précisait pas s'il existait une loi spécifiquement pour la protection du lieu de travail. Par conséquent, les réponses recueillies ne sont pas particulièrement utiles aux objectifs de cette discussion.

En ce qui concerne la section du questionnaire intitulée ***Considérations finales***, une analyse qualitative des réponses a été effectuée, puisque les questions permettaient exclusivement des réponses ouvertes.

L'analyse qualitative offre des informations qui tentent de décrire, plutôt que de mesurer le sujet, dans le but de recueillir des réponses, des opinions et des points de vue sur les questions de recherche.

La carte conceptuelle de la figure 17 (annexe C) présente les réponses recueillies auprès des entreprises italiennes à la question *« Si le gouvernement pouvait changer une chose afin de faciliter l'embauche de personnes souffrant de troubles d'apprentissage spécifiques, tels que la dyslexie, quelle serait-elle? »* révèle trois réponses prévalentes :

- la nécessité d'une formation spécifique sur des troubles d'apprentissage spécifiques dans les entreprises (réponse fournie 17 fois)
- améliorer la législation existante afin que l'embauche obligatoire ait lieu comme pour ceux qui appartiennent à des catégories protégées (réponse fournie 6 fois)
- garantir aux entreprises des incitations à l'embauche (réponse fournie 6 fois)

Les entreprises du Royaume-Uni ont répondu 19 fois à la « nécessité d'une plus grande sensibilisation à la question » (Fig. 18, Annexe C).

Quant à la France (Fig. 19, Annexe C), les réponses les plus souvent données sont les suivantes :

▪ la nécessité d'une plus grande sensibilisation à la question (réponse donnée 13 fois)

▪ trouver des solutions (réponse donnée 7 fois) en termes de plus d'informations sur le sujet, d'accompagnement personnalisé et de diagnostic précoce

▪ la nécessité d'une formation spécifique sur des troubles d'apprentissage spécifiques dans les entreprises (réponse fournie 5 fois).

Dans le cas de l'Irlande (Fig. 20, appendice C), les réponses suivantes ont prévalu :

▪ la nécessité d'une plus grande sensibilisation à la question (réponse donnée 18 fois)

▪ la nécessité d'une formation spécifique sur des troubles d'apprentissage spécifiques dans les entreprises (réponse fournie 9 fois)

▪ de garantir l'emploi dans les entreprises avec des incitations à l'embauche (réponse fournie 8 fois)

Les entreprises maltaises ont noté « la nécessité d'une plus grande sensibilisation à la question » dans 10 cas (Fig. 21, Annexe C).

Enfin, si l'on considère les données agrégées, la réponse « la nécessité d'une plus grande sensibilisation à la question » prévaut clairement, ce qui a donné un total de 51 cas (Fig. 22, Annexe C).

Organisme d'accompagnement vers l'emploi

La figure 23 de l'annexe D présente la répartition des contributions des divers organismes des pays participants. Le nombre total d'entreprises impliquées dans l'étude est de 31 : 13 italiens (41,9%), 7 français (22,6%), 6 irlandais (19,4%), 3 maltais (9,7%) et 2 anglais (6,5%).

Compte tenu de l'échantillon limité et des différences, en termes de source des contributions, qui impliquent une mauvaise représentation de l'échantillon, le présent rapport se concentre sur l'analyse des aspects considérés comme les plus pertinents aux fins de cette discussion.

Les premières données analysées concernent le type de service offert, à savoir public ou privé. La figure 24 de l'annexe D présente la répartition des réponses pour chaque pays.

La figure 25 de l'annexe D rend compte de la répartition des réponses indiquant le nombre de personnes qui utilisent les services de placement offerts au cours d'une année, en ce qui concerne la section du questionnaire intitulée Questions ***générales***.
Seule 1 agence britannique a répondu par l'affirmative à la question *« Y a-t-il des employeurs qui demandent spécifiquement des candidats atteints d'un trouble d'apprentissage spécifique (TSA), tel que la dyslexie ? »* (Fig. 26, annexe D).
En ce qui concerne la section du questionnaire intitulée ***bonnes pratiques***, les réponses à la question *« Les utilisateurs sont-ils invités à déclarer s'ils ont un profil neurodivers, un handicap ou une condition qui nécessite un soutien supplémentaire? »* sont les suivants : 18 organismes ont répondu par l'affirmative, 12 ont répondu « non » et 1 n'a pas répondu (Fig. 27, annexe D). En considérant uniquement la situation italienne, qui représente le sous-groupe le plus important (13), il n'y a que 4 agences qui ont confirmé demander aux gens de déclarer toute condition pouvant nécessiter un soutien.
En ce qui concerne l'application possible de procédures spécifiques pour les personnes atteintes de TSA, comme il est apparu dans les entretiens avec les entreprises, la plupart des organismes interrogées ont également déclaré qu'ils n'avaient pas de telles procédures en place (Fig. 28, Annexe D). Les agences anglaises se sont avérées être la seule exception. Bien que l'échantillon ne soit en aucun cas représentatif, les deux agences anglaises interrogées ont déclaré qu'elles mettaient en pratique des procédures spécifiques pour les personnes atteintes de TSA.

Dans la section du questionnaire qui examinait la ***sensibilisation aux troubles d'apprentissage spécifiques au sein des organismes d'accompagnement vers l'emploi ,*** on a demandé aux répondants s'ils avaient reçu une formation sur les TSA.
La figure 29 de l'annexe D présente la répartition des réponses pour chaque pays. En général, une absence quasi totale de formation est identifiée : sur les 31 organismes interrogés, seuls 8 ont affirmé avoir reçu une formation sur le sujet. Si l'on considère les agences italiennes, qui représentent le sous-groupe le plus important (13), on constate une absence totale de formation sur le sujet.
Les réponses à la question *« Pensez-vous que des troubles spécifiques d'apprentissage, comme que la dyslexie, peuvent être un obstacle à la recherche d'un emploi ? »* sont les suivantes : 19 agences considéraient les TSA comme un obstacle à la recherche d'un emploi;

9 ne considéraient pas les TSA comme un obstacle et 3 ont déclaré qu'elles ne le savaient pas (Fig. 30, Annexe D).

Enfin, pour la dernière section du questionnaire sur les ***considérations finales,*** ce rapport analyse la question « Si le gouvernement pouvait changer une chose pour faciliter *l'embauche de personnes ayant un trouble d'apprentissage spécifique, comme la dyslexie, quelle serait-elle ?* ». À partir de l'analyse qualitative des données obtenues, nous nous concentrerons sur les dimensions suivantes (Fig. 31, Annexe D) :

- la nécessité d'une formation spécifique sur la dyslexie qui pourrait sensibiliser
- l'amélioration de la législation en incluant éventuellement la dyslexie dans une catégorie protégée, mais en tant que catégorie distincte du handicap
- les solutions pourraient être résumées avec plus d'informations sur la dyslexie afin de mettre en œuvre un processus et une approche standardisés dans la phase de recrutement de l'entreprise en proposant des processus et des procédures personnalisés pour les travailleurs dyslexiques

DISCUSSION

Les résultats donnent une image de la situation actuelle des connaissances et de la gestion des travailleurs atteints de TSA sur le lieu de travail dans les différents pays participants : Royaume-Uni, Irlande, France, Italie et Malte. Bien que des différences entre les pays soient apparues parmi certains des aspects analysés, les résultats montrent néanmoins une tendance assez homogène.

Si l'on considère l'échantillon d'entreprises, le premier aspect commun à tous ces pays concerne le fait que les entreprises interrogées n'ont pas d'estimation des employés avec des TSA, ni ne fournissent d'actions ou de moments spécifiques pour exprimer sa situation lors de la phase de recrutement et de sélection. En général, c'est au candidat/travailleur de décider si et quand divulguer son profil. Les répondants ont indiqué que la phase d'entrevue était le moment le plus approprié pour une telle déclaration. Un autre aspect courant est l'absence de procédures de recrutement et de sélection spécifiquement destinées aux candidats atteints de TSA, bien que dans plus de la moitié des cas, la sélection implique des tests écrits et chronométrés.

Des différences substantielles concernent l'accompagnement et l'adaptation à la phase de recrutement et de sélection.

En particulier, le Royaume-Uni et l'Irlande font preuve d'une plus grande volonté et d'une plus grande souplesse pour identifier ce besoin et fournir différents types de soutien et d'ajustements. De même, les deux pays mentionnés fournissent des actions fondées sur l'information. En contactant le supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines, l'employé peut obtenir des informations sur le soutien et les ajustements accordés aux travailleurs atteints de TSA. Ces aspects peuvent s'expliquer en partie par la réglementation de ces pays, qui oblige les employeurs à fournir des ajustements raisonnables afin de s'assurer que les personnes handicapées ne sont pas désavantagées.

Une autre différence concerne l'utilisation de programmes de formation internes sur les troubles d'apprentissage. Dans ce cas, seuls la France, le Royaume-Uni et l'Irlande dispensent des formations visant à accroître la sensibilisation à la dyslexie et aux TSA.

En ce qui concerne les considérations des personnes interrogées en termes de législation, il est difficile de généraliser les résultats car la situation de départ des différents pays est variée. De plus, le libellé de la question ne précisait pas « la législation sur le lieu de travail ». D'après les réponses totales données par les entreprises interrogées, plus de la moitié de l'échantillon a affirmé qu'elle était au courant d'une loi protégeant les personnes atteintes de TSA.

Plus de la moitié de l'échantillon perçoit la dyslexie comme un obstacle sur le lieu de travail. Cependant, il est intéressant de noter que malgré la réponse, la raison de la percevoir comme un obstacle ou non, est attribuée à un manque de sensibilisation et de compréhension.

Ces données sont conformes aux considérations finales fournies par les personnes interrogées concernant la nécessité de :

- accroître la sensibilisation et les connaissances sur le sujet
- recevoir une formation spécifique
- trouver des solutions
- améliorer la législation
- prévoir des incitatifs à l'embauche ou des allégements fiscaux;
- définir des lignes directrices pratiques

Le nombre limité d'organismes d'accompagnement vers l'emploi participants dans l'échantillon ne permet pas d'envisager une large représentation des pays participants.

Les données obtenues mettent toutefois en évidence un manque de procédures spécifiques pour les personnes atteintes de TSA ainsi qu'un manque de programme de formation sur le sujet.

Une tendance opposée émerge en termes d'opportunités dédiées à la divulgation. Plus de la moitié des agences interrogées ont affirmé avoir demandé aux gens de présenter toute condition particulière qu'ils pourraient avoir. Néanmoins, il est important de prendre en considération le fait que la question ne concernait pas exclusivement les TSA, mais aussi d'autres spécificités qui peuvent être considérées comme des handicaps. Par conséquent, il n'est pas possible de distinguer à quelle condition les personnes interrogées se référaient spécifiquement et de ne pouvoir ensuite extrapoler que les données relatives aux situations neurodiverses, telles que la dyslexie.

En ce qui concerne la perception de la dyslexie, tout comme ce fut le cas pour les entreprises, la plupart des organismes interrogées ont également estimé que la dyslexie était un obstacle à la recherche d'un emploi. En enquêtant sur les raisons fournies par les personnes interrogées, une fois de plus, le besoin d'une formation spécifique capable de sensibiliser est apparu, ainsi que la nécessité d'améliorer les lois, de trouver des solutions afin de combler les lacunes en matière d'information et de mettre en place des processus et des méthodologies appropriés pour les personnes atteintes de TSA.

Conformément à ces données, les agences ont indiqué que, pour faciliter l'embauche de personnes atteintes de TSA, il était nécessaire de sensibiliser le public au sujet par le biais de formations spécifiques, d'améliorer les lois et de trouver des solutions pour gérer de manière optimale ces candidats / travailleurs.

CONCLUSIONS

Cette étude a montré quelques exemples de bonnes pratiques sur le lieu de travail et celles-ci seront développées au cours de la prochaine phase du projet dyslexia@work. Cependant, les données des entretiens ont révélé un manque général de connaissances et de sensibilisation aux questions de TSA pour les personnes impliquées dans le recrutement, à la fois au sein des entreprises et des agences de placement. Avec la représentation limitée des entreprises et des agences dans chacun des cinq pays, la situation semblait moins favorable en Italie et en France, tandis qu'une approche plus structurée et globalement plus inclusive a émergé dans les pays anglophones de l'étude. La plupart des entreprises et organismes interrogés, à l'exception de certaines entreprises anglaises et irlandaises, ne dispensent pas de cours de formation interne sur ce sujet et n'appliquent pas de méthodologies ou de procédures spécifiques à la dyslexie. Bien que, dans la plupart des cas, des politiques générales d'inclusion soient déclarées, il appartient toutefois au travailleur dyslexique de révéler s'il est atteint du trouble et de demander ensuite explicitement des aménagements raisonnables. Le fait que le Royaume-Uni et l'Irlande fassent tous deux preuve d'une plus grande volonté en termes de soutien et de programmes de formation en la matière, confirme l'absence de pratiques partagées et systématiquement appliquées. L'absence de législation spécifique en ce qui concerne la dyslexie sur le lieu de travail, ainsi que l'absence de lignes directrices et d'indicateurs opérationnels, sont probablement la principale cause de ces écarts et irrégularités entre ces pays et à l'intérieur de ceux-ci.

À la lumière de cela, il est clairement nécessaire d'intervenir en favorisant un débat impliquant les institutions pour élargir et clarifier la réglementation actuelle, ainsi que pour définir des pratiques communes visant à favoriser le recrutement et la réussite professionnelle des personnes atteintes de TSA, éliminant ainsi la discrimination potentielle et garantissant en outre l'égalité des chances sur le lieu de travail.

Comme ce projet européen était une étude pilote en relation avec la dyslexie sur le lieu de travail, il est nécessaire d'étendre et d'étendre l'étude à tous les pays européens afin d'obtenir des données plus complètes et représentatives. La phase 3 de ce projet européen formulera des recommandations pour une bonne pratique sur la base des données reçues et à partir de l'analyse comparative de l'étude.

Les recommandations auront pour objectif d'améliorer les pratiques au sein des entreprises et des agences pour l'emploi en aidant les employés dyslexiques à surmonter les obstacles et à réaliser leur potentiel sur le lieu de travail.

L'Association Italienne pour la Dyslexie tient à remercier Sara Bocchicchio, Krzysztof Szadejko, Francesca Zappa, Audrey Mazur Palandre, Caoimhe O'Malley, Donna Stevenson et Karl Azzopardi pour leurs efforts dans la collecte et le traitement des données et la rédaction de ce rapport.

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète les vues des seuls auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues.

Références

Alexander-Passe, N 2006, 'How dyslexic teenagers cope: An investigation of self-esteem, coping and depression', *Dyslexia*, 12, 256-275.

Bartlett, D, Moody, S & Kindersley, K 2010, *Dyslexia in the Workplace: An Introductory Guide*, 2e éd.,Londres, Wiley-Blackwell.

Charmaz, K 2006, *Constructing grounded theory*, Londres: Sage.

de Beer, J, Engels, J, Heerkens, Y & van der Klink, J 2014, 'Factors influencing work participation of adults with developmental dyslexia: a systematic review', *BMC Public Health*,14, 1–77.

Ghidoni, E 2011, 'Dyslexia in adults: a review of knowledge, inGenovese, E, Ghidoni, E, Guaraldi, G, & Stella, G, *Dyslexia in young adults: Compensatory tools and strategies for success*, Erickson, pp. 15-50.

Hewlett, K, Cooper, R & Jameson, M 2018, *The Westminster AchieveAbility Commission for Dyslexia and Neurodivergence, Neurodivergenti voices: Opening Doors to Employment*, publication en ligneavancée, consulté le 21 juin 2021, http://www.achieveability.org.uk/files/1518955206/wac-report_2017_interactive-2.pdf.

Hitchings, W & Retish, I 2000, 'Career Development Needs of Students with Learning Disabilities', dans *Career Counseling* of *College Students*,Washington, DC, American Psychological Association, pp. 217-231.

Hyland, PK & Rutigliano, PJ 2013, 'Eradicating discrimination: Identifying and removing workplace barriers for employees with disabilities', *Industrial and Organizational Psychology*, 6 (4), 471-475.

Kirby, A 2014, *How to Succeed in Employment with Dyslexia, Dyspraxia, ADHD, DCD, Autism Spectrum Conditions, Dyscalculia and Language and Communication Disorders: A Guide for Employees and Employers*, Londres, Souvenir Press Ltd.

Kortering, L & Braziel, F 2000, 'A Look at the Expressed Career Ambitions of Youth with Disabilities', Journal for Vocational Special Needs*Education*, 23, 24-33.

Lee, R & Fielding, N 2004, 'Tools for Qualitative Data Analysis', dans M Hardy & A Bryman, Londres: Sage, pp. 530-546.

Macdonald, SJ 2009, « Towards a social reality of dyslexia », *British Journal of Learning Disabilities*,38, 271-279.

McLoughlin, D & Leather, C 2013, *The Dyslexic Adult: Interventions and Outcomes*. *An Evidence-based Approach*, 2e éd., Chichester, BPS Blackwell.

McLoughlin, D 2018, « Dyslexie et transitions », *Perspectives sur le langage et l'alphabétisation*,44, 7-8.

Michaels, CA 1997, 'Preparation for Employment', dans PJ Gerber & DS, Brown*, Learning Disabilities and Employment*, Austin, TX: PRO-ED, pp. 187 à 212.

Moody, S 2009, *Dyslexia and Employment: A Guide for Assessors, Trainers and Managers*, Chichester Wiley-Blackwell.

Morris, D & Turnbull, P 2006, 'Clinical experiences of students with dyslexia', *Journal of Advanced Nursing*,54, 238-247.

Ohler, DL, Levinson, EM, Barker, WE 1998 'Career Maturity in College Students with Learning Disabilities', *Career Development Quarterly*, 44, 278-288.

Reid, G & Kirk, J 2001, *Dyslexia in Adults: Education and Employment*, Chichester, John Wiley & Sons.

Rojewski, JW 1996, 'Educational and Occupational Aspirations of High School Seniors with Learning Disabilities', *Exceptional Children*, 62, 463-476.

Strauss, A & Corbin, J 1994, 'Grounded theory methodology: An overview', dans NK Denzin & YS Lincoln, *Handbook of qualitative research*, pp. 273-285, Londres: Sage.

Strauss, A & Corbin, J 1998, *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*, Londres: Sage.

Taylor, KR, 2017, « A Social Constructionist Inquiry Study on the Lived Experiences of Educators with Dyslexia Overcoming Workplace Barriers and Increasing Their Capacity for Success », *Dissertations* 72, http://digitalcommons.brandman.edu/edd_dissertations/72.

Logiciel VERBI. (2019). MAXQDA 2020 [logiciel informatique]. Berlin, Allemagne : VERBI Software.

ANNEXE A
Interview d'entreprises

Consentement

Souhaitez-vous que le nom de votre entreprise soit mentionné explicitement dans les rapports et résultats du projet ?

*

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non

Données de l'entreprise

Pays

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Italie
- ○ France
- ○ Irlande
- ○ Belgique
- ○ Malte
- ○ Royaume-Uni

Type d'entreprise

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Agriculture, sylviculture et pêche
- ○ Industries extractives
- ○ Industries manufacturières
- ○ Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- ○ assainissement, gestion des déchets
- ○ Construction
- ○ réparation d'automobiles et de motocycles
- ○ Transports et entreposage
- ○ Hébergement et restauration
- ○ Information et communication
- ○ Activités financières et d'assurance
- ○ Activités immobilières
- ○ Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- ○ Activités de services administratifs et de soutien
- ○ Administration publique
- ○ Enseignement
- ○ Santé humaine et action sociale
- ○ Arts, spectacles et activités récréatives
- ○ Autres activités de services
- ○ activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
- ○ Activités extra-territoriales
- ○
- ○ Autre

Qui répond au questionnaire (statut)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Directeur général
- ○ Responsable des ressources humaines
- ○ Manager
- ○ Secrétaire de direction
- ○ Personne responsable de la diversité et du handicap
- ○
- ○ Autre [ ]

Code anonymisation [(exemple Fa_Ent01]

Veuillez écrire votre réponse ici :

[ ]

Questions générales

Dans votre entourage direct, connaissez-vous une personne dyslexique ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non

Si oui, pouvez-vous spécifier :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '6 [Q5]' (Dans votre entourage direct, connaissez-vous une personne dyslexique ?)

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Un de mes enfants
- ☐ Mes parents / fratrie
- ☐ Autre: [ ]

Combien de personnes employez-vous ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Moins de 20 personnes
- ○ Entre 20 et 49 personnes
- ○ Entre 50 et 199 personnes
- ○ Entre 200 et 500 personnes
- ○ Plus de 500 personnes

Avez-vous une estimation du nombre d'employés présentant une dyslexie dans votre entreprise ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Nous n'avons aucune estimation
- ○ Aucune personne ne s'est formellement déclarée dyslexique
- ○ Nous avons une estimation

Quelle est cette estimation (en nombre) :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Nous avons une estimation' à la question '9 [Q7]' (Avez-vous une estimation du nombre d'employés présentant une dyslexie dans votre entreprise ?)

Seuls des nombres peuvent être entrés dans ce champ.

Veuillez écrire votre réponse ici :

Les bonnes pratiques

Est-il demandé aux candidats à l'embauche de déclarer s'ils présentent des profils relevant de la neurodiversité (troubles dys-, troubles du spectre autistique, etc.), un handicap ou des besoins particuliers qui nécessitent des aides supplémentaires ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je ne sais pas

Est-ce que les procédures de recrutement et de sélection du personnel font référence à la dyslexie ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je ne sais pas

Est-ce que vous offrez aux candidats à l'embauche la possibilité de révéler leur dyslexie au cours d'un entretien ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je ne sais pas

Quels types d'adaptation mettez-vous en place lors des recrutements et de la sélection ?

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Du temps additionnel pour les tests écrits
- ☐ La mise à disposition d'un ordinateur
- ☐ Une flexibilité orthographique lors de la lecture des productions écrites
- ☐ Mise à disposition d'assistance technologique
- ☐ Mise à disposition des questions de l'entretien d'embauche avant l'entretien
- ☐ Mise à disposition des questions de l'entretien sous un format écrit pendant l'entretien
- ☐ Organisation d'un entretien adapté aux personnes dyslexiques
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Aucune
- ☐ Autre: _____

ANNEXE B
Entrevue avec les agences

Consentement

Souhaitez-vous que le nom de votre agence soit mentionnée explicitement dans les rapports et résultats du projet ?

*

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non

Données de l'entreprise

Pays

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Italie
- ○ France
- ○ Irlande
- ○ Belgique
- ○ Malte
- ○ Royaume-Unis

Type de service

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Privé
- ○ Public
- ○ Autre [ ]

Qui répond au questionnaire (statut)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Directeur général
- ○ Responsable des ressources humaines
- ○ Manager
- ○ Secrétaire de direction
- ○ Personne responsable de la diversité et du handicap
- ○ Autre [ ]

Code anonymisation [(exemple Fa_Ent01]

Veuillez écrire votre réponse ici :

Questions générales

Dans votre entourage direct, connaissez-vous une personne dyslexique ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non

Si oui, pouvez-vous spécifier :

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '6 [Q00006]' (Dans votre entourage direct, connaissez-vous une personne dyslexique ?)

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Un de mes enfants
- ☐ Mes parents / fratrie
- ☐ Autre:

Combien de demandeurs d'emploi font appel à votre service de recrutement/placement en une année ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Moins de 20 personnes
- ○ Entre 20 et 49 personnes
- ○ Entre 50 et 199 personnes
- ○ Entre 200 et 500 personnes
- ○ Plus de 500 personnes

À quel pourcentage sont-ils embauchés ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Moins de 20%
- ○ Entre 20 et 50%
- ○ Plus de 50%
- ○ Plus de 75%

Quels sont les rôles/carrières qu'ils envisagent ? (3 réponses maximum)

Veuillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

Choix 1	
Choix 2	
Choix 3	

Dans quels secteurs professionnels trouvent-ils du travail ? (maximum 3 réponses)

Veuillez écrire votre(vos) réponse(s) ici :

Choix 1	
Choix 2	
Choix 3	

Y a-t-il des employeurs qui demandent spécifiquement des candidats atteints de dyslexie ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je ne sais pas

Les bonnes pratiques

Les demandeurs d'emploi sont-ils invités à déclarer s'ils présentent des profils relevant de la neurodiversité (troubles dys-, troubles du spectre autistique, etc.), un handicap ou des besoins particuliers qui nécessitent des aides supplémentaires ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je ne sais pas

Avez-vous des pratiques spécifiques pour les personnes dyslexiques ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je ne sais pas

Si oui, lesquelles sont-elles ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '14 [Q14]' (Avez-vous des pratiques spécifiques pour les personnes dyslexiques ?)

Veuillez écrire votre réponse ici :

Quels types de services fournissez-vous ?

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- ☐ Développement de curriculum vitae/CV
- ☐ Formation et soutien à la demande d'emploi
- ☐ Formation et préparation aux entretiens
- ☐ Formation et préparation à l'évaluation préalable à l'emploi
- ☐ Coaching professionnel
- ☐ Formation aux compétences professionnelles
- ☐ Formation et aide à la recherche d'emploi
- ☐ Formation à la divulgation
- ☐ Hébergement Formation et soutien
- ☐ Formation sur le lieu de travail
- ☐ Autre:

Parmi ces services quels sont les trois les plus demandés par les personnes dyslexiques ? (maximum 3 réponses)

Toutes les réponses doivent être différentes.

Numérotez chaque case dans l'ordre de vos préférences de 1 à 11

- [ ] Développement de curriculum vitae/CV
- [ ] Formation et soutien à la demande d'emploi
- [ ] Formation et préparation aux entretiens
- [ ] Formation et préparation à l'évaluation préalable à l'emploi
- [ ] Coaching professionnel
- [ ] Formation aux compétences professionnelles
- [ ] Formation et aide à la recherche d'emploi
- [ ] Formation à la divulgation
- [ ] Hébergement Formation et soutien
- [ ] Formation sur le lieu de travail
- [ ] Autre [précisé en question précédente]

Les personnes dyslexiques doivent-elles fournir des preuves de leur profil dyslexique pour accéder aux services ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je ne sais pas
- ○ Autre

La prise en considération de la dyslexie dans l'organisation

Avez-vous suivi une formation sur la dyslexie ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non

Si oui, quel type de formation ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '19 [Q18]' (Avez-vous suivi une formation sur la dyslexie ?)

Veuillez écrire votre réponse ici :

Si oui, quels sujets avez-vous abordé durant cette formation ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '19 [Q18]' (Avez-vous suivi une formation sur la dyslexie ?)

Veuillez écrire votre réponse ici :

Pensez-vous que la dyslexie peut être un obstacle à la recherche d'un emploi ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je ne sais pas

Si oui ou non, pourquoi ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse n'était pas 'Je ne sais pas' à la question '22 [Q19]' (Pensez-vous que la dyslexie peut être un obstacle à la recherche d'un emploi ?)

Veuillez écrire votre réponse ici :

Le point de vue législatif

Existe-t-il dans votre pays une loi relative à la dyslexie ?

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Oui
- ○ Non
- ○ Je ne sais pas

Si oui, quelle est la compréhension de votre organisme des lois relatives à la dyslexie et au handicap ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '24 [Q20]' (Existe-t-il dans votre pays une loi relative à la dyslexie ?)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Nous n'avons pratiquement aucune connaissance des lois relatives à la dyslexie et au handicap
- ○ Nous avons une certaine connaissance des lois relatives à la dyslexie et au handicap, mais nous ne comprenons pas tout
- ○ Nous comprenons parfaitement les lois relatives à la dyslexie et au handicap

Si oui, comment votre agence perçoit-elle les lois relatives à la dyslexie et au handicap ?

Répondre à cette question seulement si les conditions suivantes sont réunies :
La réponse était 'Oui' à la question '24 [Q20]' (Existe-t-il dans votre pays une loi relative à la dyslexie ?)

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- ○ Nous estimons que les lois relatives à la dyslexie et au handicap sont excessivement lourdes et devraient être rendues moins pénibles
- ○ Nous estimons que les lois relatives à la dyslexie et au handicap sont appropriées et ne devraient pas être modifiées
- ○ Nous estimons que les lois relatives à la dyslexie et au handicap ne sont pas assez strictes et devraient être renforcées

Pour aller plus loin

Si le gouvernement pouvait changer une chose pour faciliter l'emploi d'une personne dyslexique, laquelle serait-ce ?

Veuillez écrire votre réponse ici :

Quel est le seul conseil que vous donneriez à une agence qui cherche à améliorer la façon dont elle soutient ses employés atteints de dyslexie ?

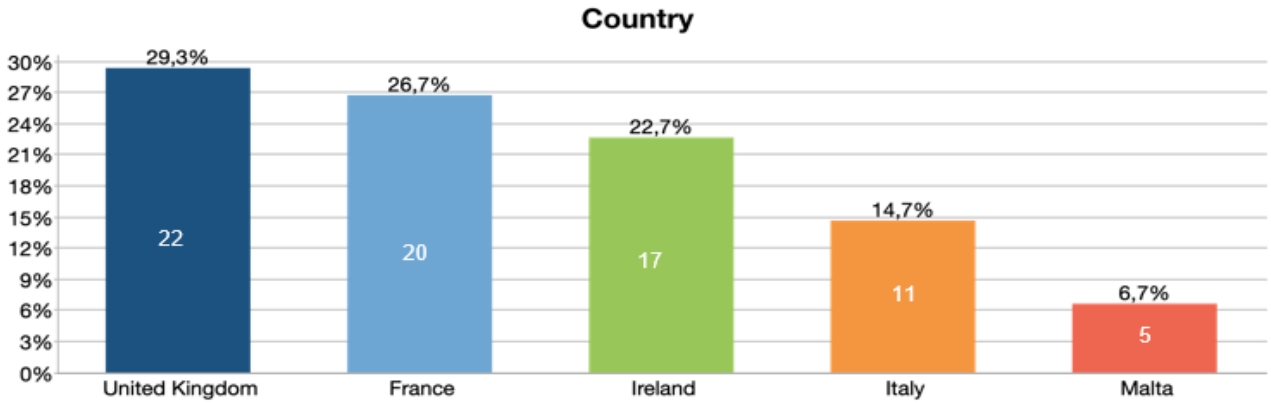
Veuillez écrire votre réponse ici :

Souhaitez-vous nous faire part de commentaires qu'il serait intéressant d'intégrer au projet de recherche ?

Veuillez écrire votre réponse ici :

ANNEXE C

Résultats de l'enquête auprès des entreprises



Graphique 2: répartition des contributions des différents pays participants pour l'échantillon d'entreprises.

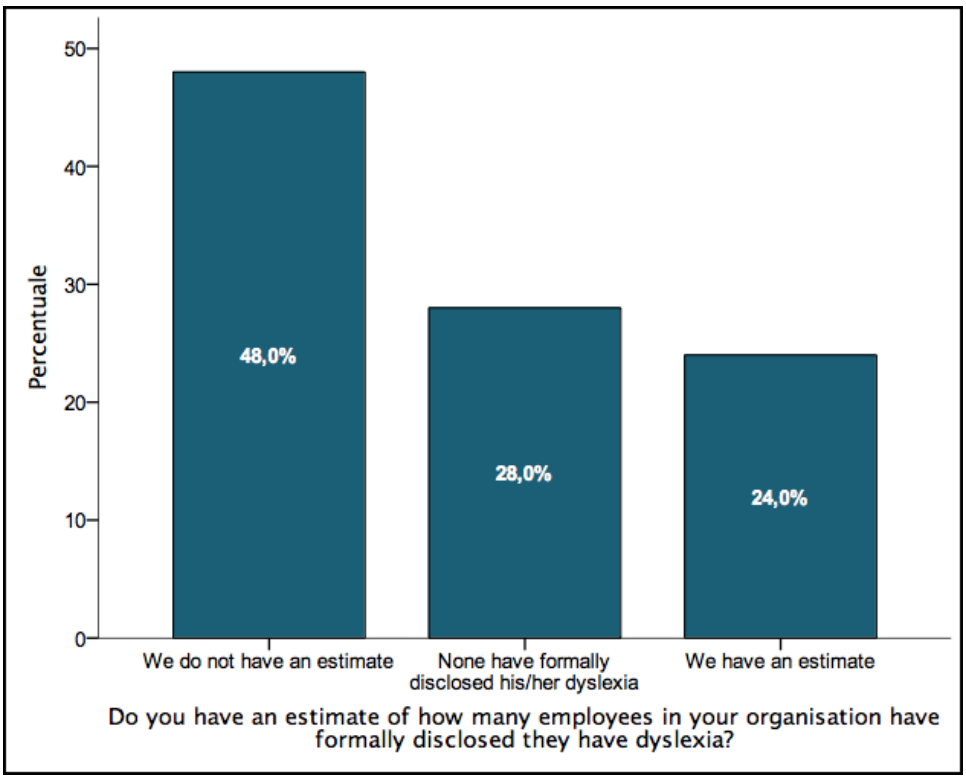


Figure 3: données totales des réponses à la question « *Avez-vous une estimation du nombre d'employés de votre entreprise qui ont officiellement déclaré avoir un trouble d'apprentissage spécifique (TSA), tel que la dyslexie ? ».*

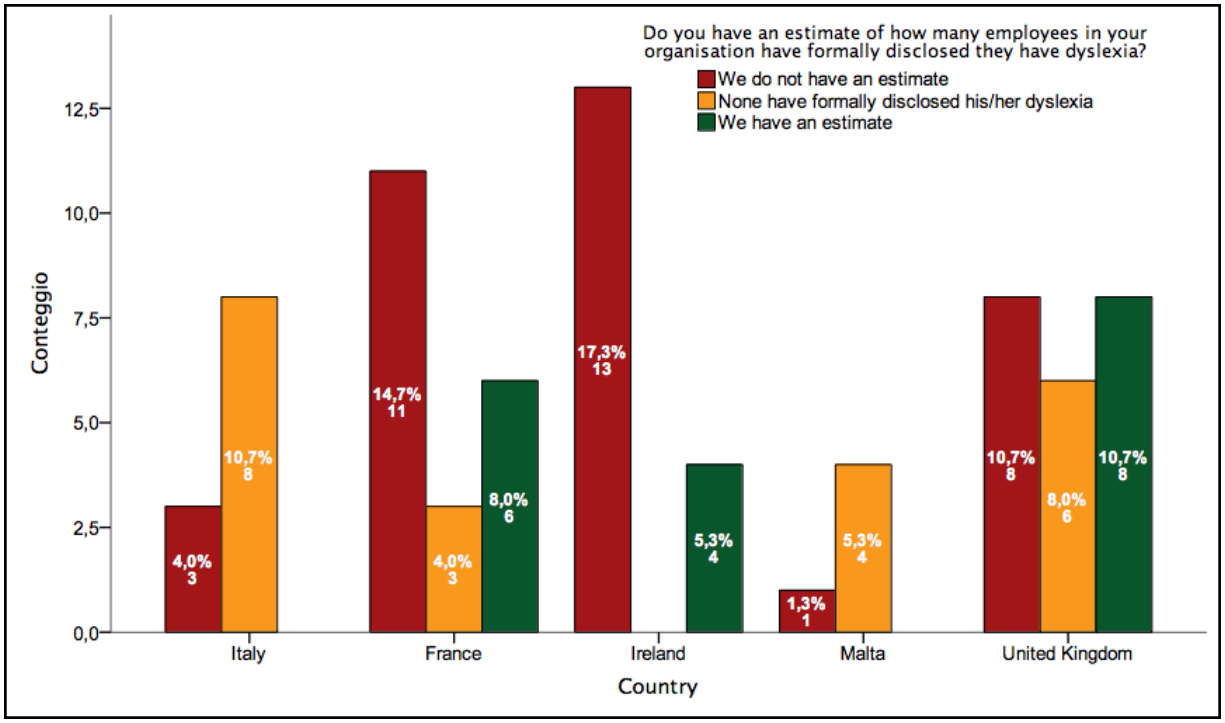


Figure 4: répartition des données obtenues auprès des entreprises des différents pays en réponse à la question « *Avez-vous une estimation du nombre d'employés de votre entreprise qui ont officiellement déclaré avoir un trouble spéficique d'apprentissage (TSA) tel que la dyslexie? ».*

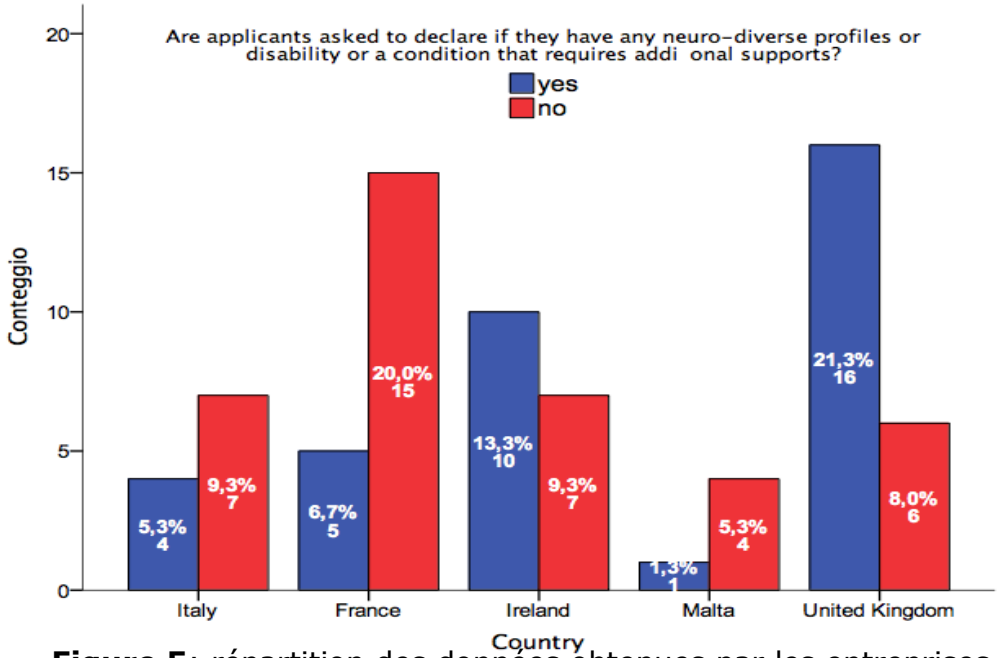
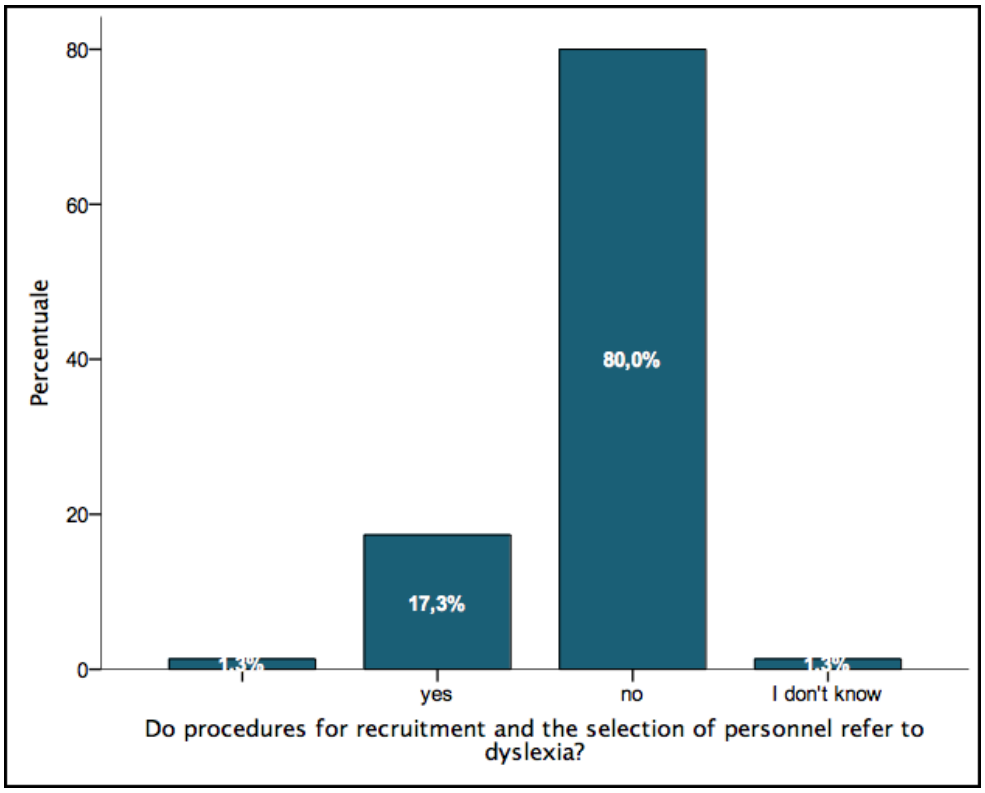


Figure 5: répartition des données obtenues par les entreprises des différents pays en réponse à la question « Les candidats sont-ils invités à déclarer s'ils ont un handicap, une neurodiversité ou une affection nécessitant un accompagnement supplémentaire ?».



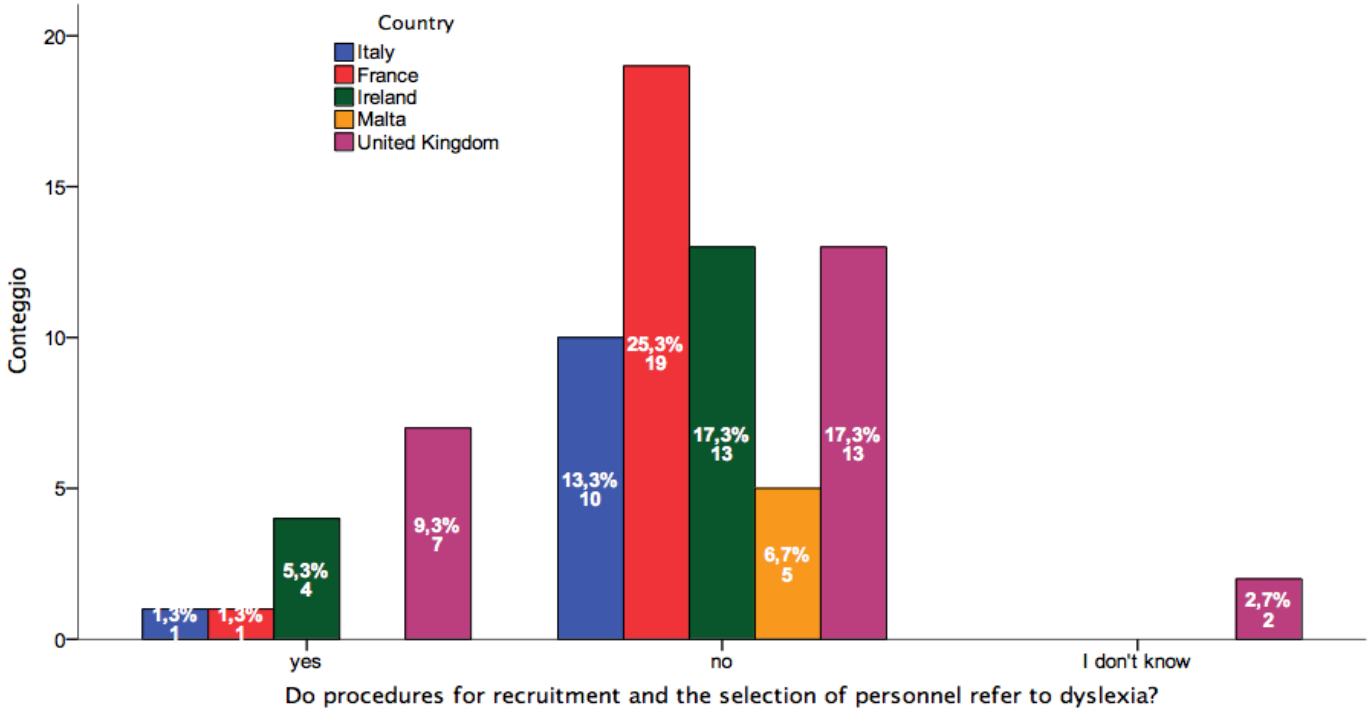
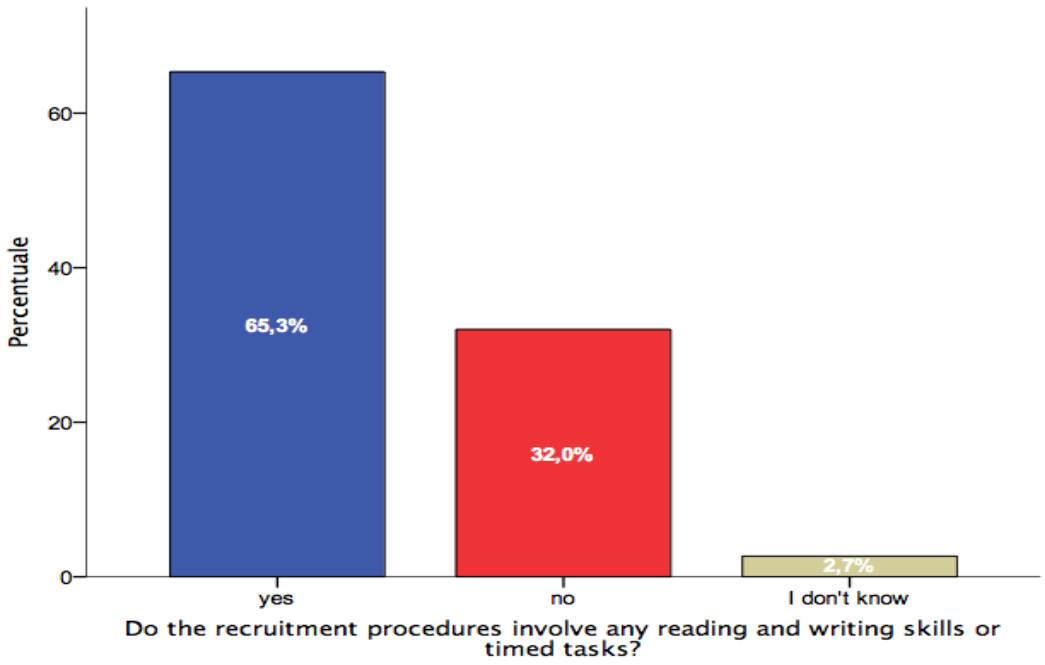


Figure 6: répartition totale et singulière de chaque pays des données obtenues par les entreprises en réponse à la question *« Les procédures de recrutement et de sélection du personnel prennent-elles en compte la présence éventuelle de candidats présentant des troubles spécifiques d'apprentissage tels que la dyslexie?».*



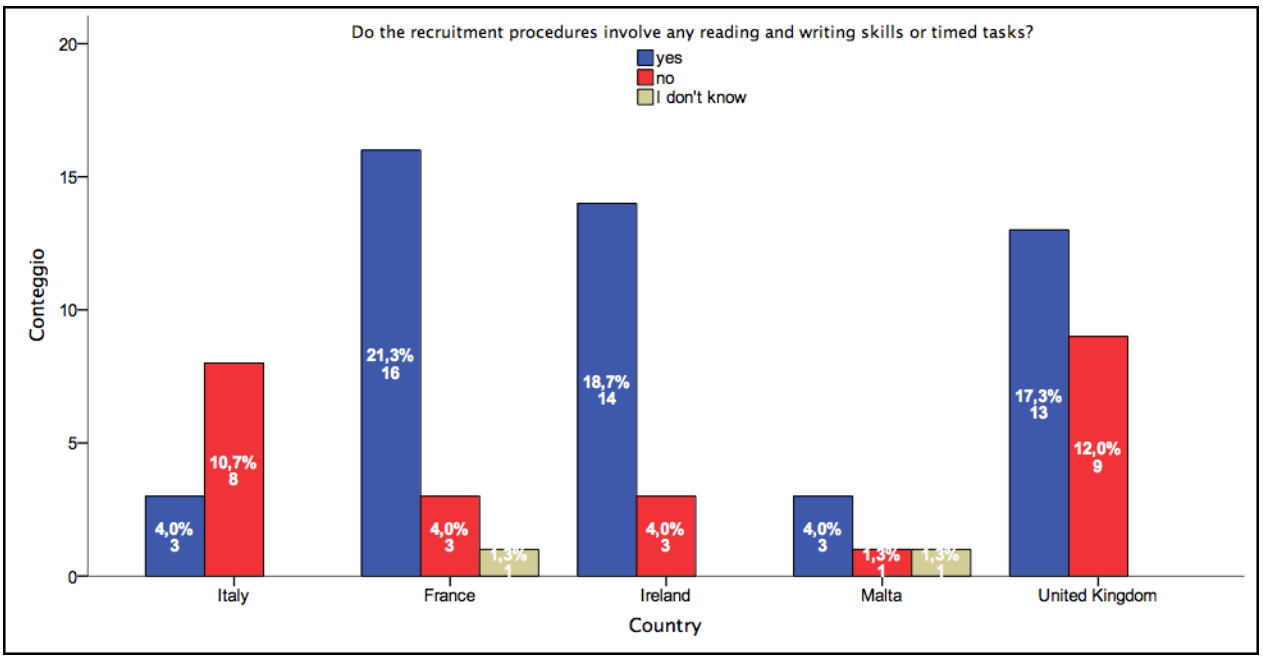


Figure 7: répartition totale et individuelle par pays des données obtenues par les entreprises en réponse à la question « Le *processus de recrutement et de sélection du personnel comprend-il des tâches de lecture et d'écriture ou des tests chronométrés ? ».*

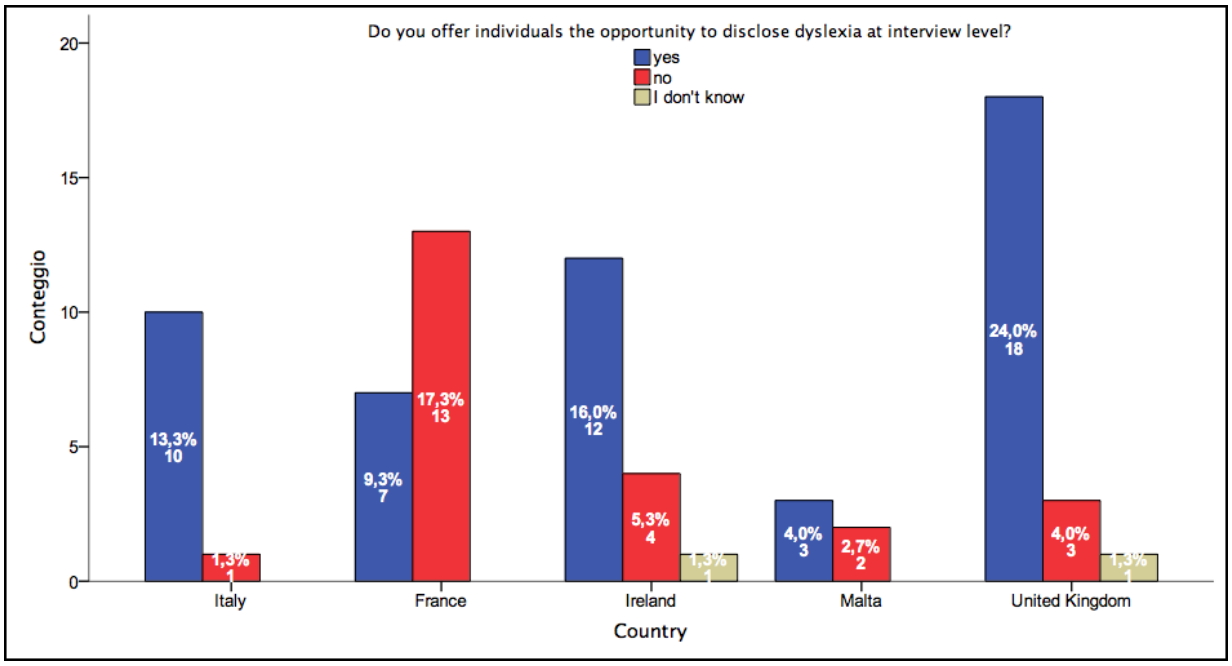


Figure 8: répartition des données obtenues par les entreprises de chaque pays en réponse à la question « Le candidat *a-t-il la possibilité de déclarer son trouble d'apprentissage spécifique lors des entretiens de sélection ? ».*

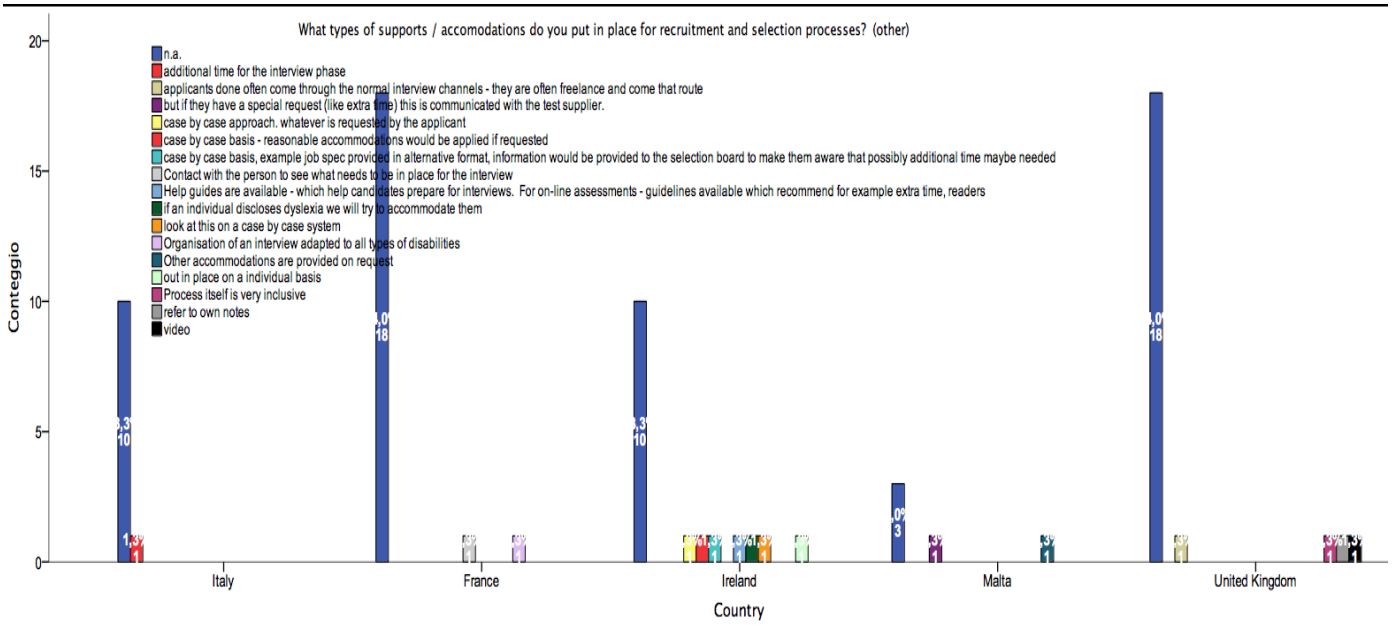


Figure 9: types de soutien et d'ajustements accordés aux candidats atteints de TSA dans la phase de sélection indiquée dans le poste « autre ».

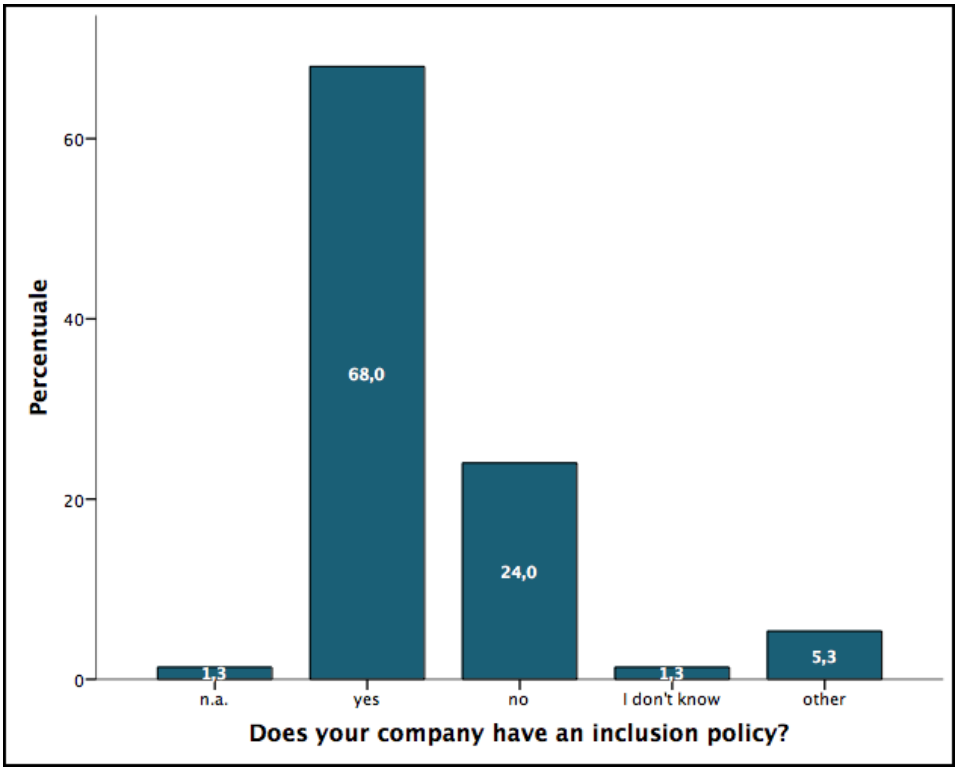


Figure 10: répartition des données obtenues à partir du nombre total d'entreprises en réponse à la question « Votre entreprise *favorise-t-elle une politique d'inclusion ? ».*

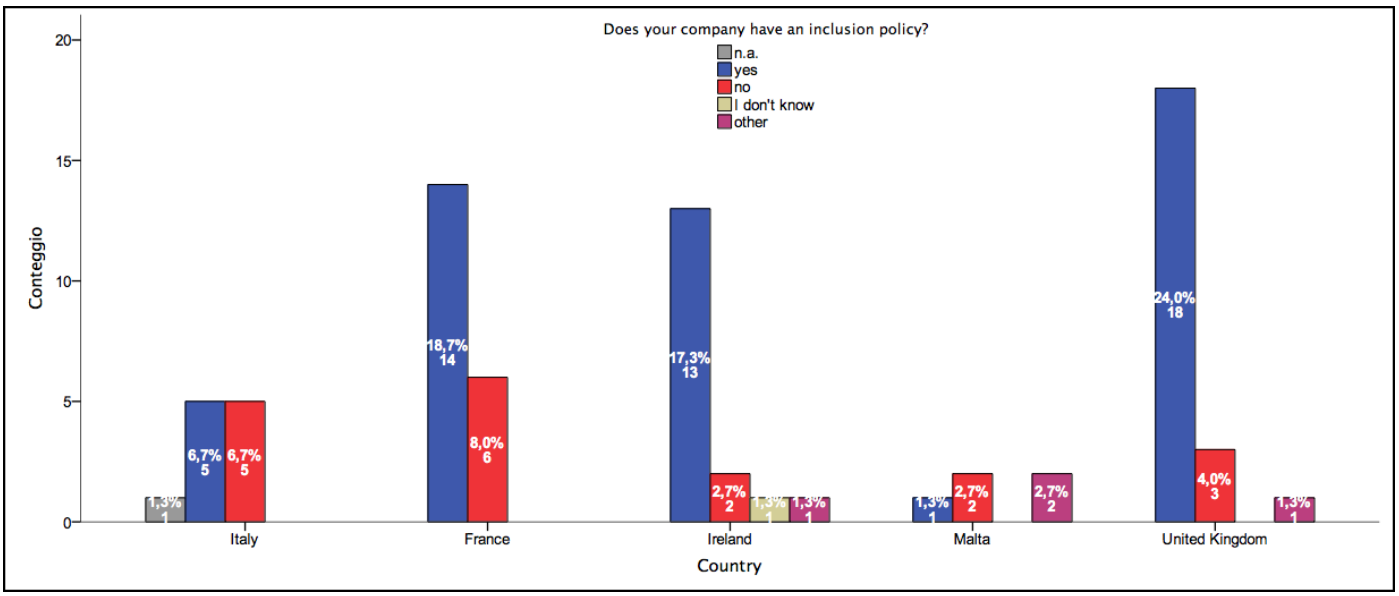


Figure 11: répartition des données obtenues auprès de chaque entreprise en réponse à la question « Votre entreprise favorise-t-elle une politique d'inclusion ? ».

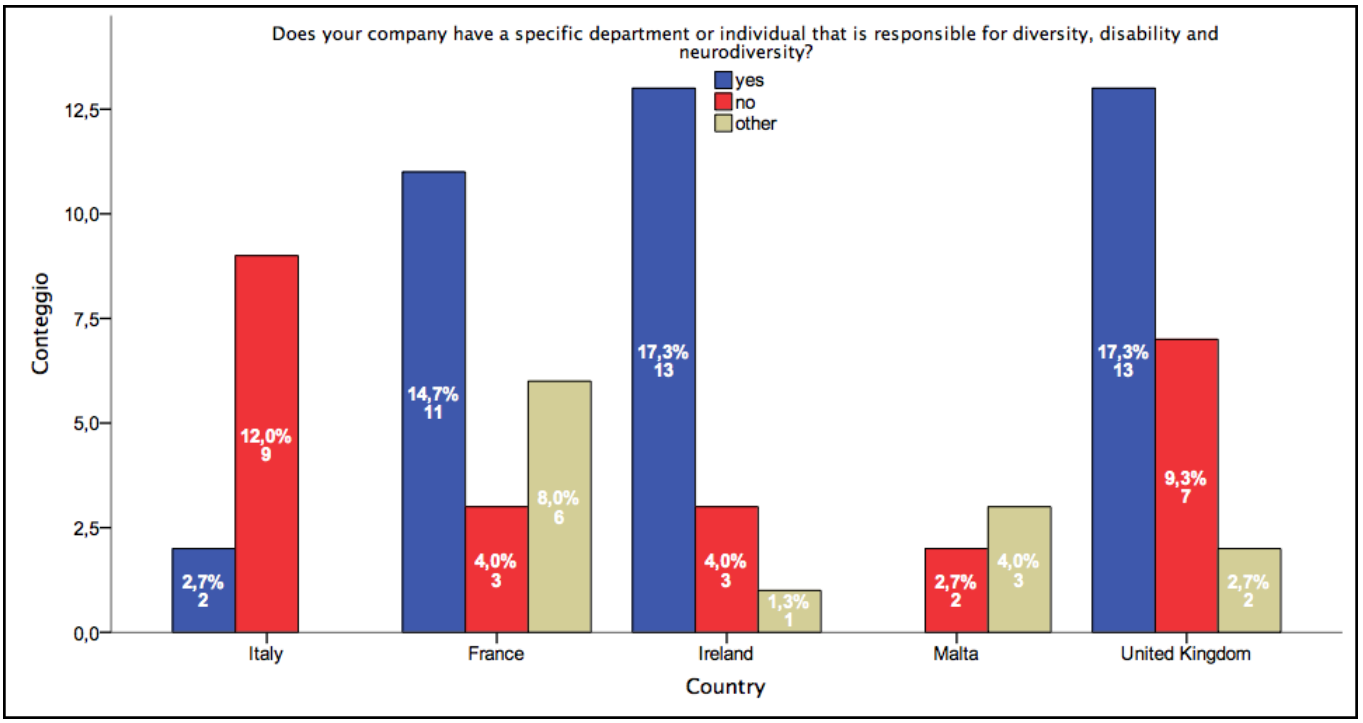


Figure 12: répartition des données obtenues auprès de chaque entreprise en réponse à la question « Votre entreprise *a-t-elle une structure spécifique ou une personne responsable de la diversité, du handicap et de la neurodiversité ?*

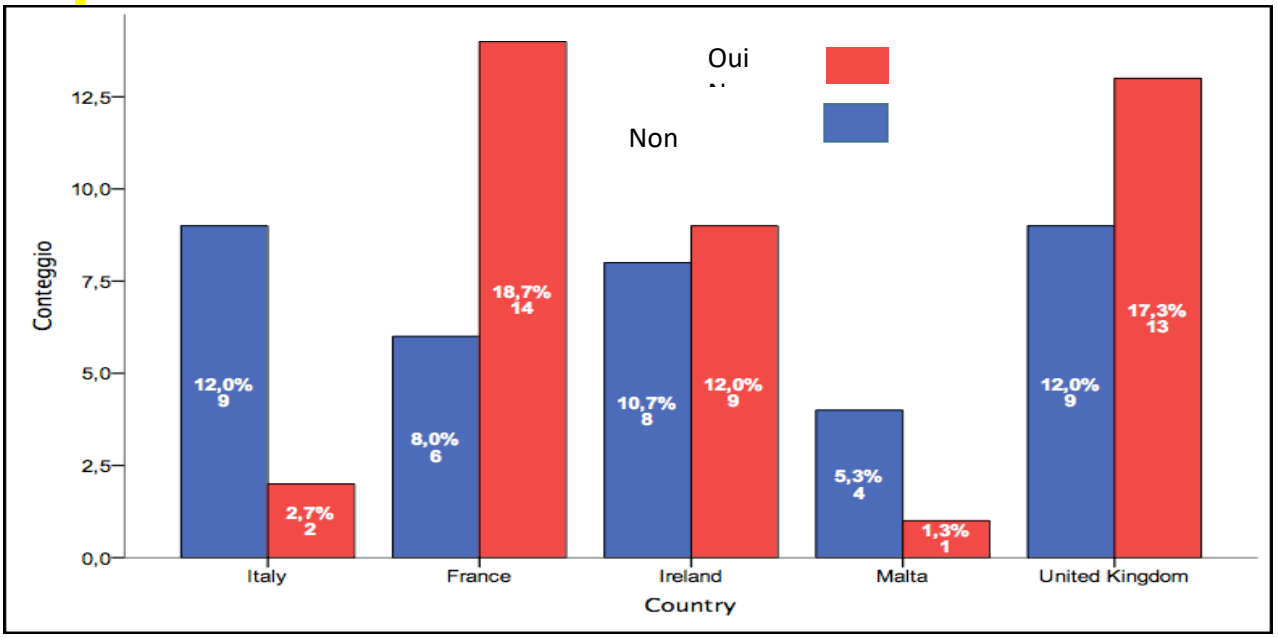
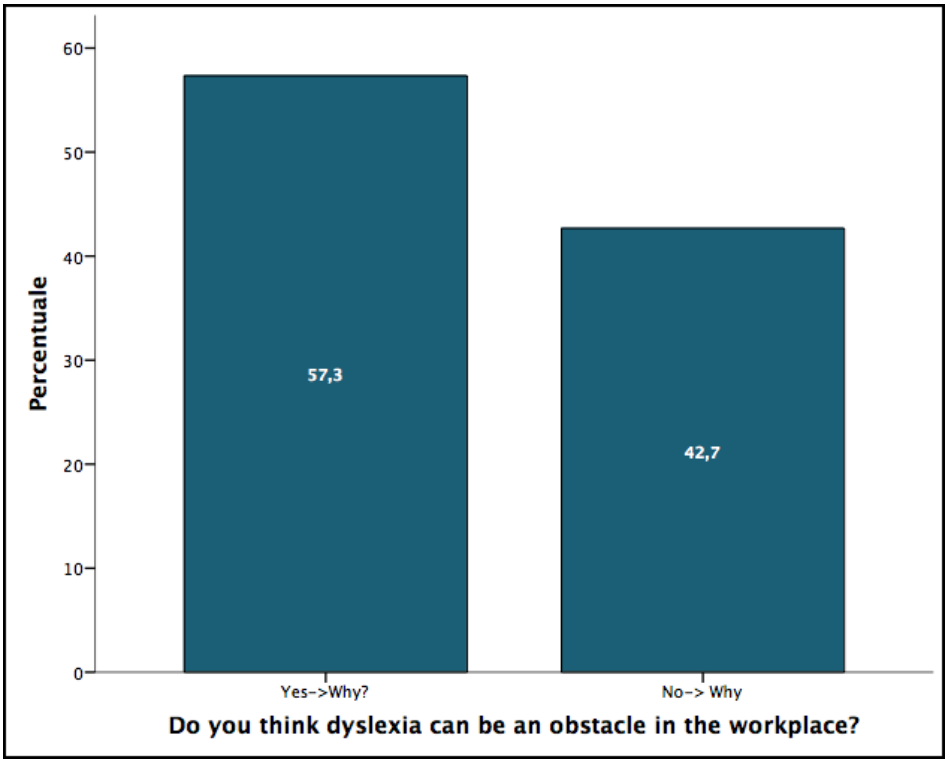


Figure 13: répartition des données obtenues auprès des entreprises de chaque pays en réponse à la question « Votre entreprise *a-t-elle une structure spécifique ou une personne responsable de la diversité, du handicap et de la neurodiversité ? ».* Les entreprises qui ont déclaré qu'elles fournissaient des activités de formation ou de sensibilisation sont en rouge ; les entreprises qui ont déclaré qu'elles ne fournissent aucune des activités spécifiées sont en bleu.



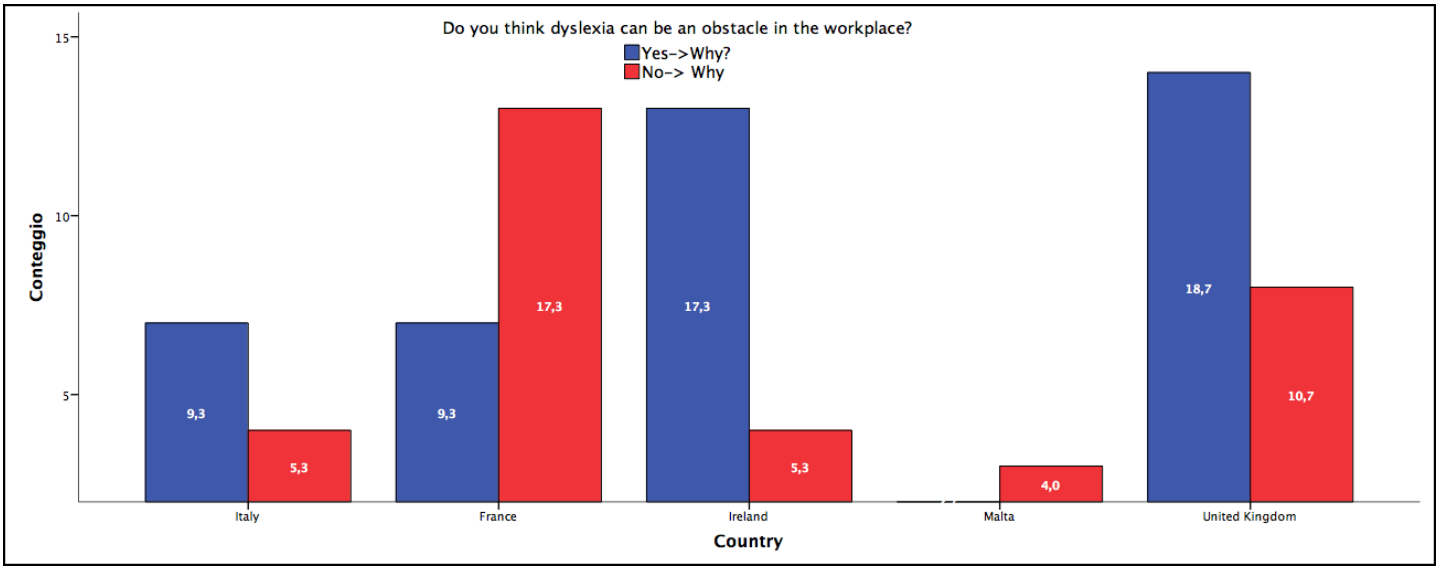


Figure 14: répartition totale et singulière par pays des données obtenues par les entreprises en réponse à la question «*Pensez-vous que la dyslexie peut être un obstacle sur le lieu de travail ?* ».

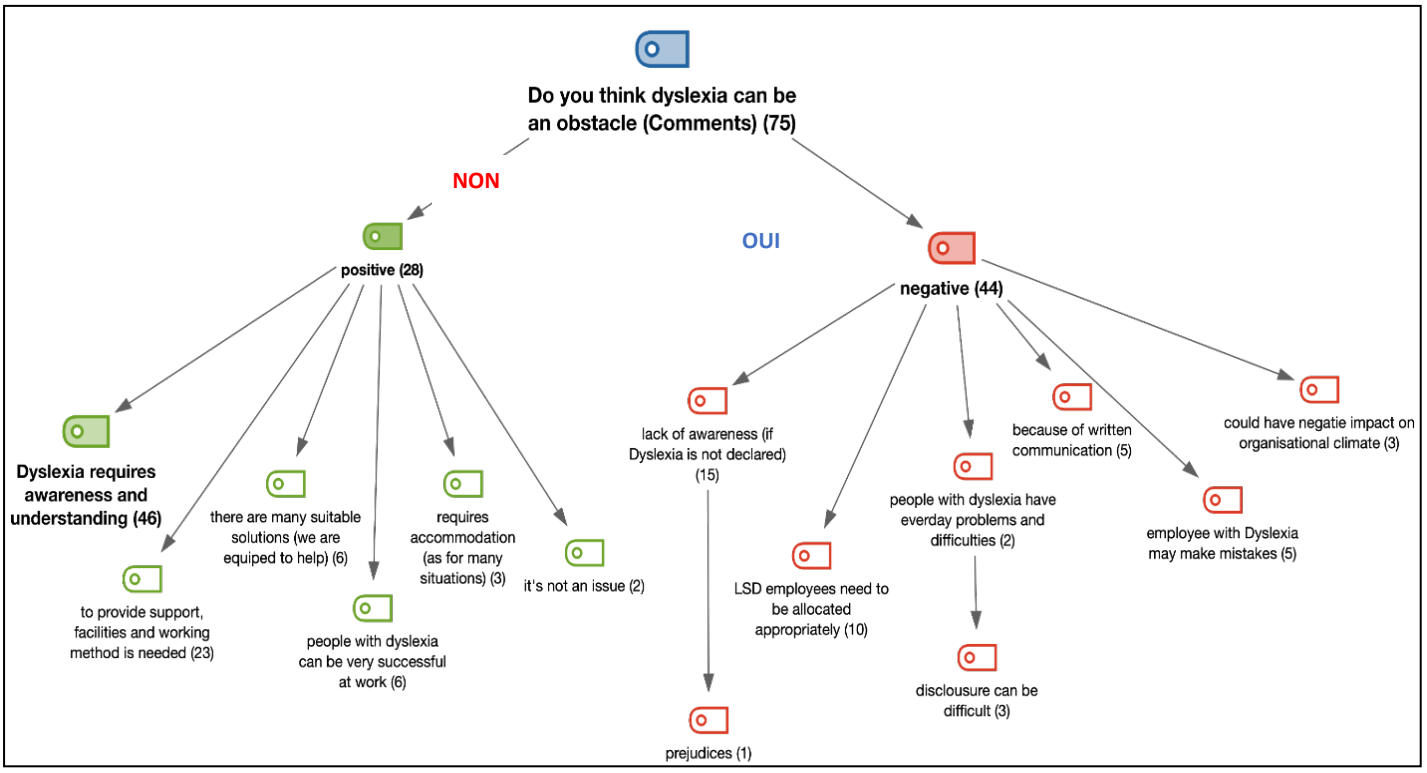


Figure 15: résultats de l'analyse qualitative en réponse à la question « Pensez-vous que la dyslexie peut être un obstacle en milieu de travail? Pourquoi? ».

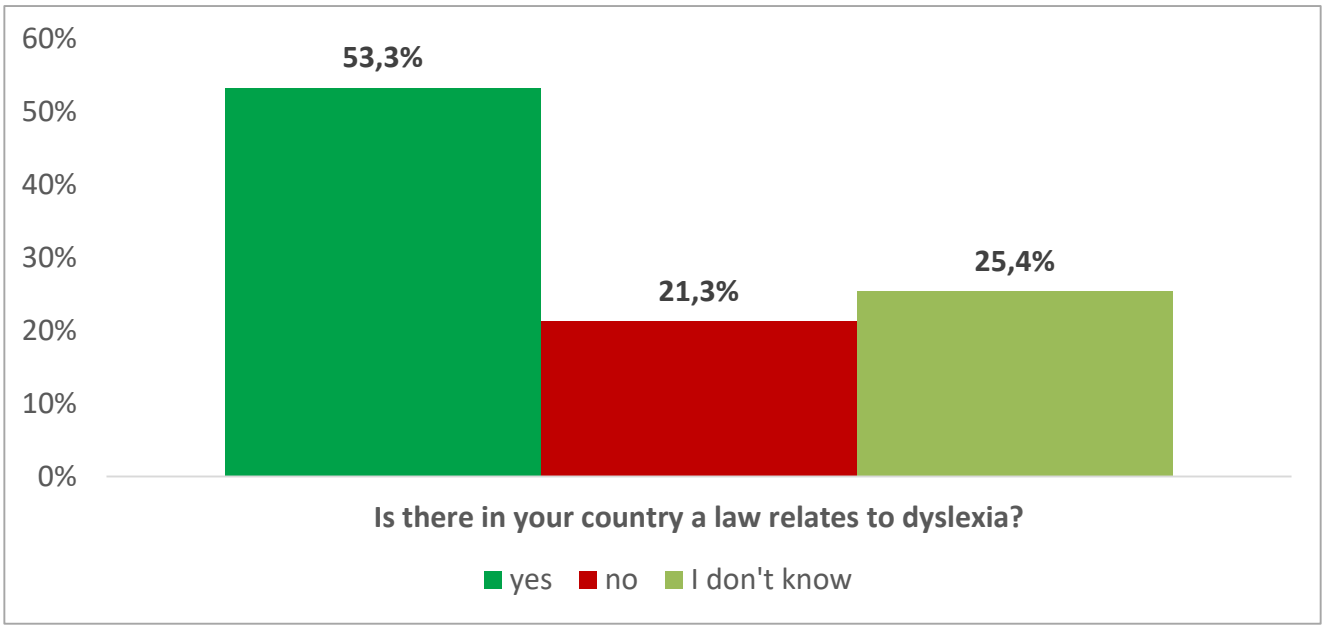


Figure 16: répartition totale des données obtenues auprès des entreprises à la question « *Existe-t-il une loi sur la dyslexie et les troubles d'apprentissage spécifiques dans votre pays*».

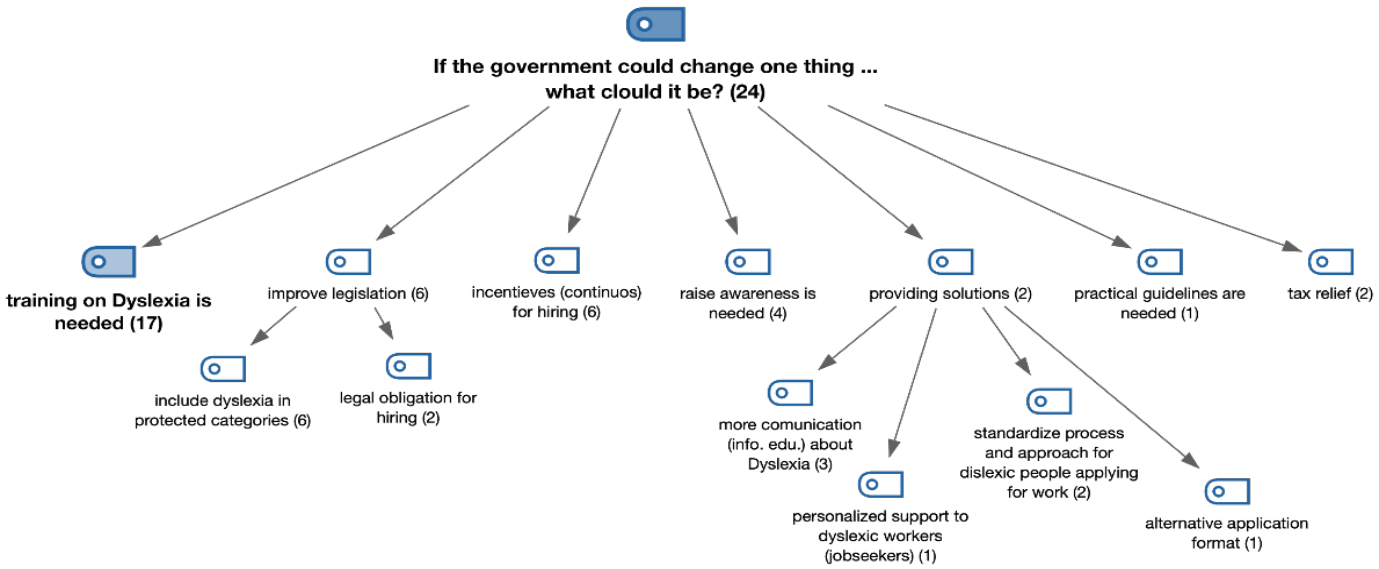


Figure 17: résultats de l'analyse qualitative des réponses recueillies auprès des entreprises italiennes en réponse à la question « Si le gouvernement *pouvait changer une chose afin de faciliter l'embauche de personnes souffrant de troubles d'apprentissage spécifiques, tels que la dyslexie, quelle serait-elle ? »*

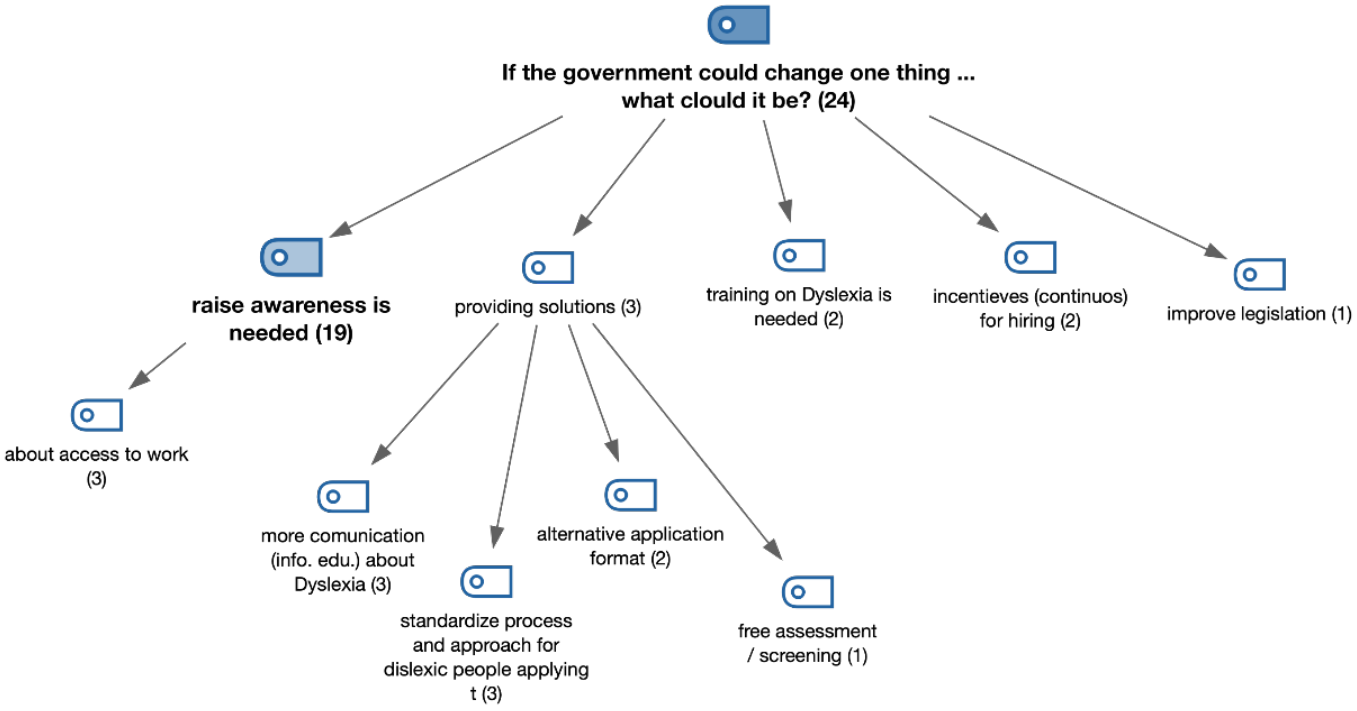


Figure 18: résultats d'analyse qualitative des réponses recueillies auprès des entreprises anglaises en réponse à la question « Si le gouvernement *pouvait changer une chose afin de faciliter l'embauche de personnes ayant des troubles d'apprentissage spécifiques, comme la dyslexie, quelle serait-elle ?*»

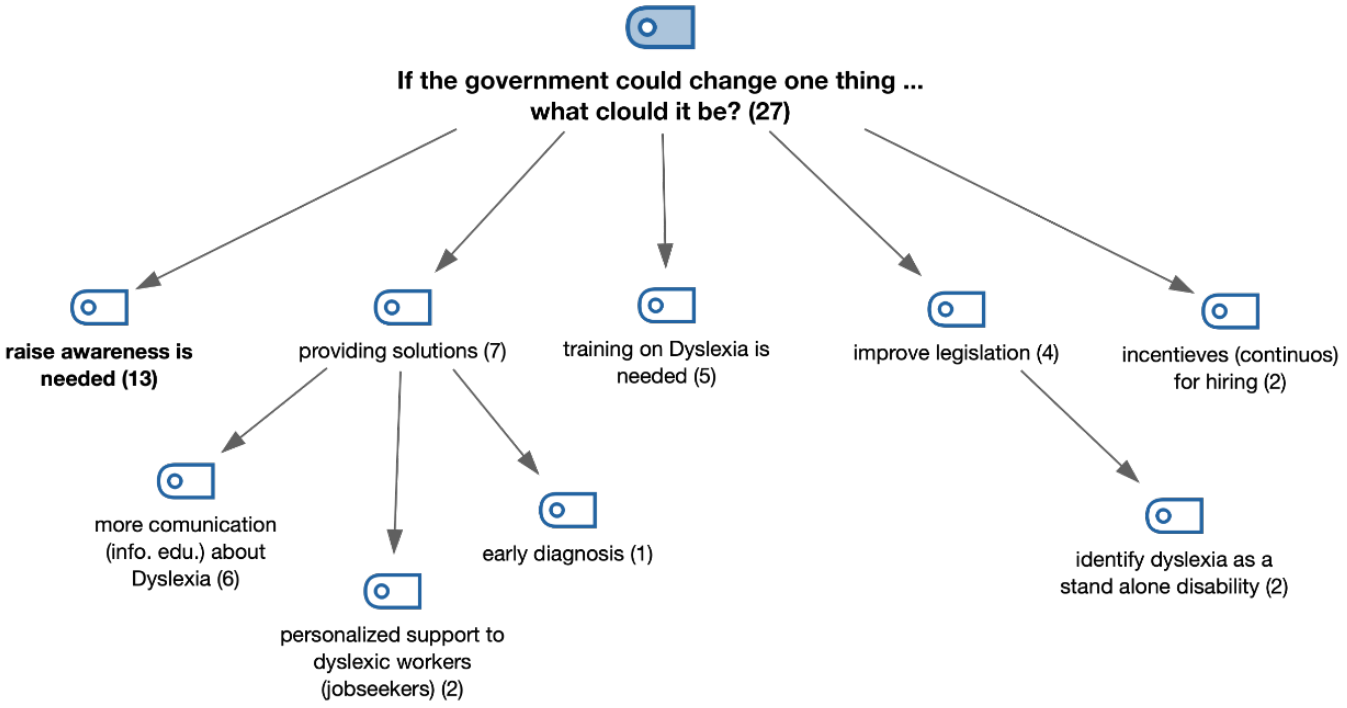


Figure 19: résultats de l'analyse qualitative des réponses recueillies auprès des entreprises françaises en réponse à la question « Si le gouvernement *pouvait changer une chose afin de faciliter l'embauche de personnes ayant des troubles d'apprentissage spécifiques, comme la dyslexie, qu'est-ce que ce serait?»*

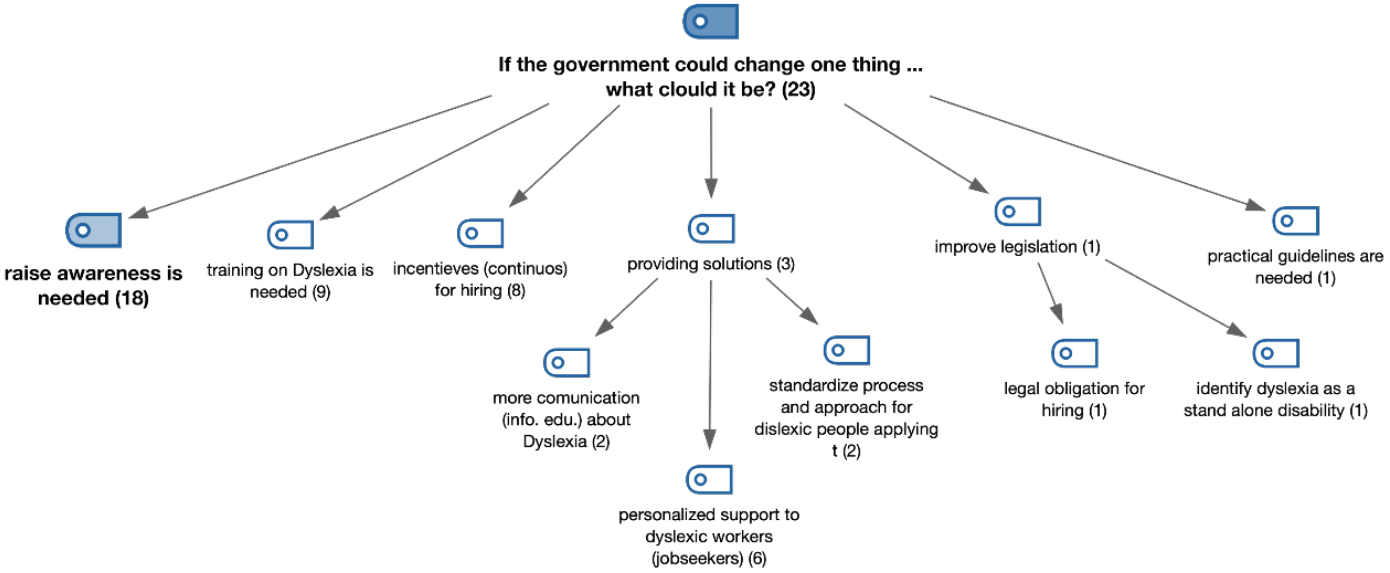


Figure 20: résultats de l'analyse qualitative des réponses recueillies auprès des entreprises irlandaises en réponse à la question « Si le gouvernement *pouvait changer une chose afin de faciliter l'embauche de personnes souffrant de troubles d'apprentissage spécifiques, tels que la dyslexie, quelle serait-elle ? »*

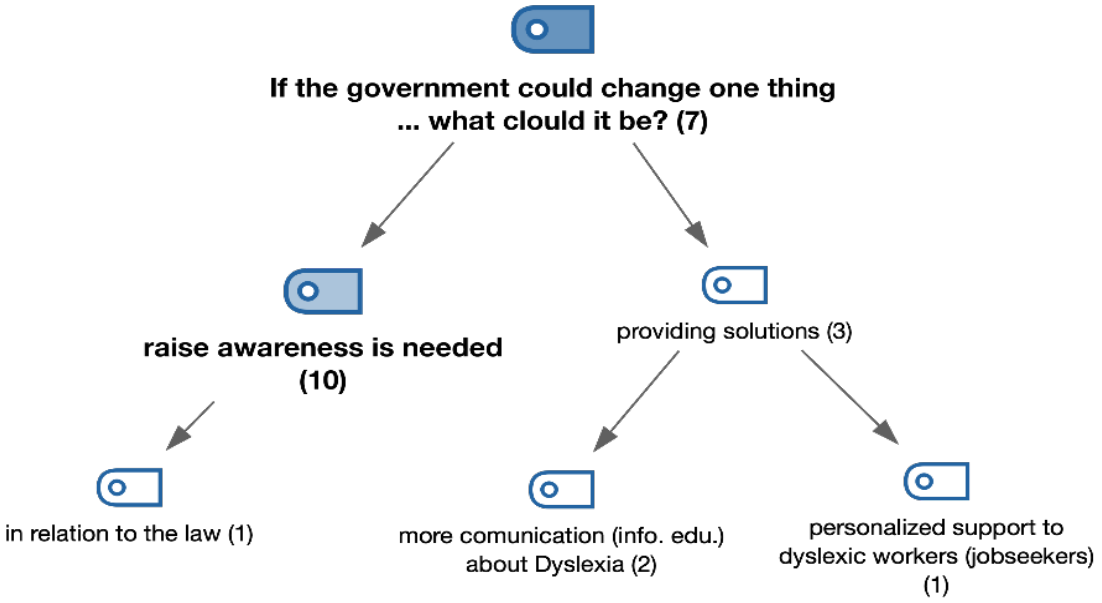


Figure 21: résultats de l'analyse qualitative des réponses recueillies auprès des entreprises maltaises en réponse à la question « Si le gouvernement *pouvait changer une chose afin de faciliter l'embauche de personnes souffrant de troubles d'apprentissage spécifiques, tels que la dyslexie, quelle serait-elle ?»*

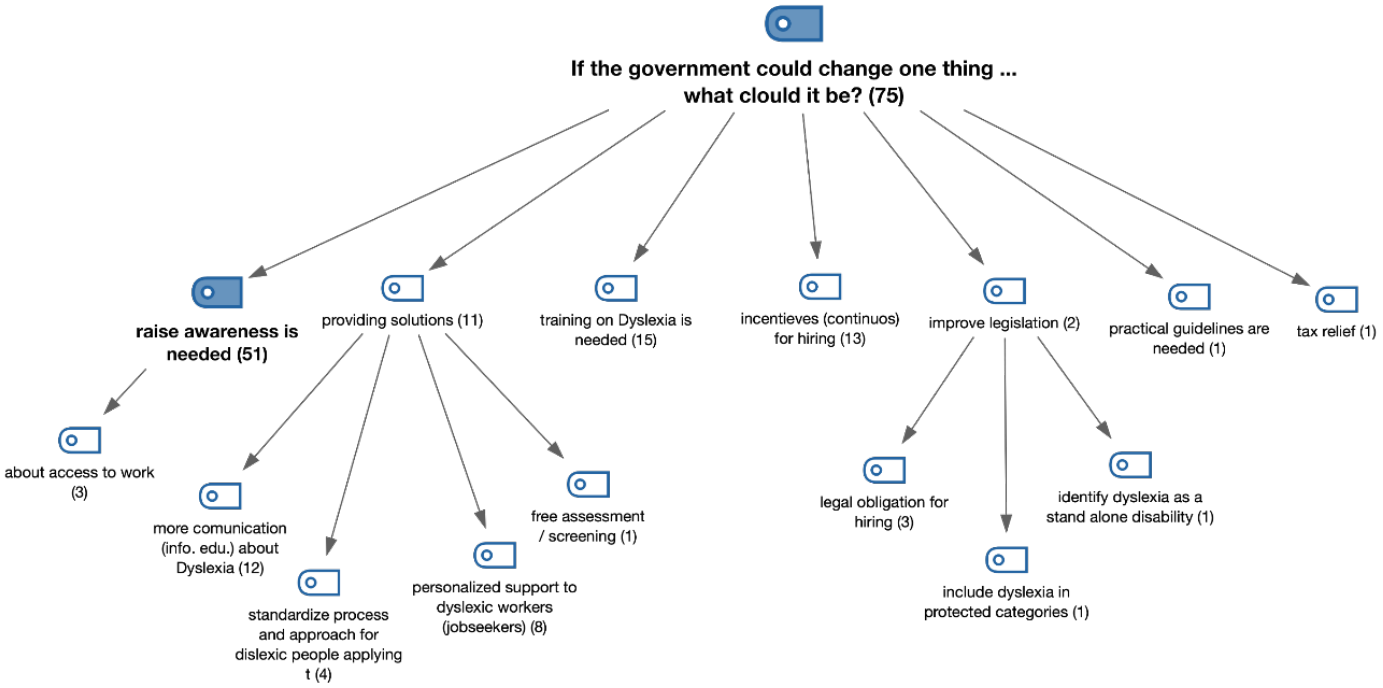


Figure 22: résultats d'analyse qualitative des réponses fournies par toutes les entreprises interrogées sur la question « Si le gouvernement *pouvait changer une chose afin de faciliter l'embauche de personnes ayant des troubles d'apprentissage spécifiques, comme la dyslexie, quelle serait-elle ?* »

ANNEXE D

Résultats de l'enquête auprès des organismes

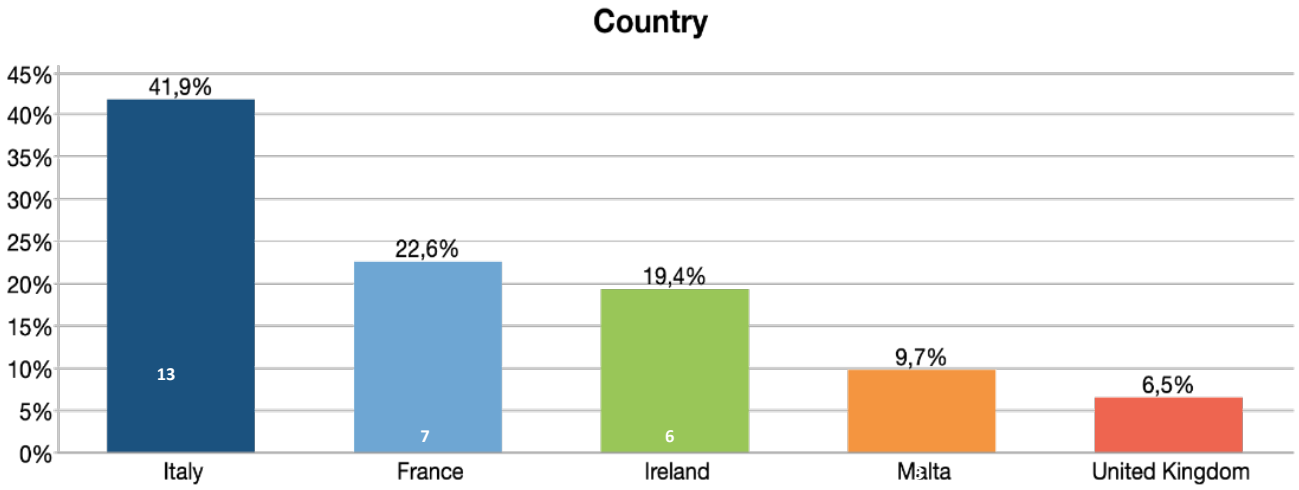


Figure 23: répartition des contributions des différents pays participants pour l'échantillon d'organismes.

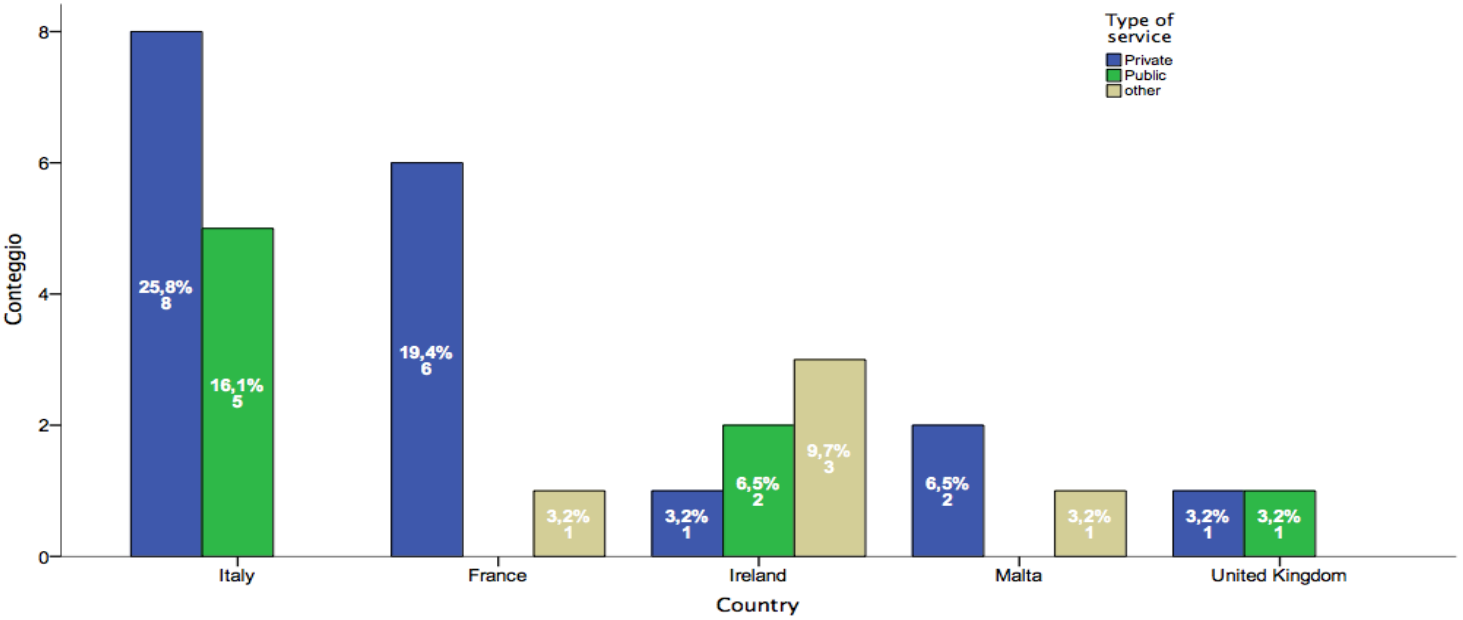


Figure 24: différents types de services d'organismes pour chaque pays (public, privé, autre).

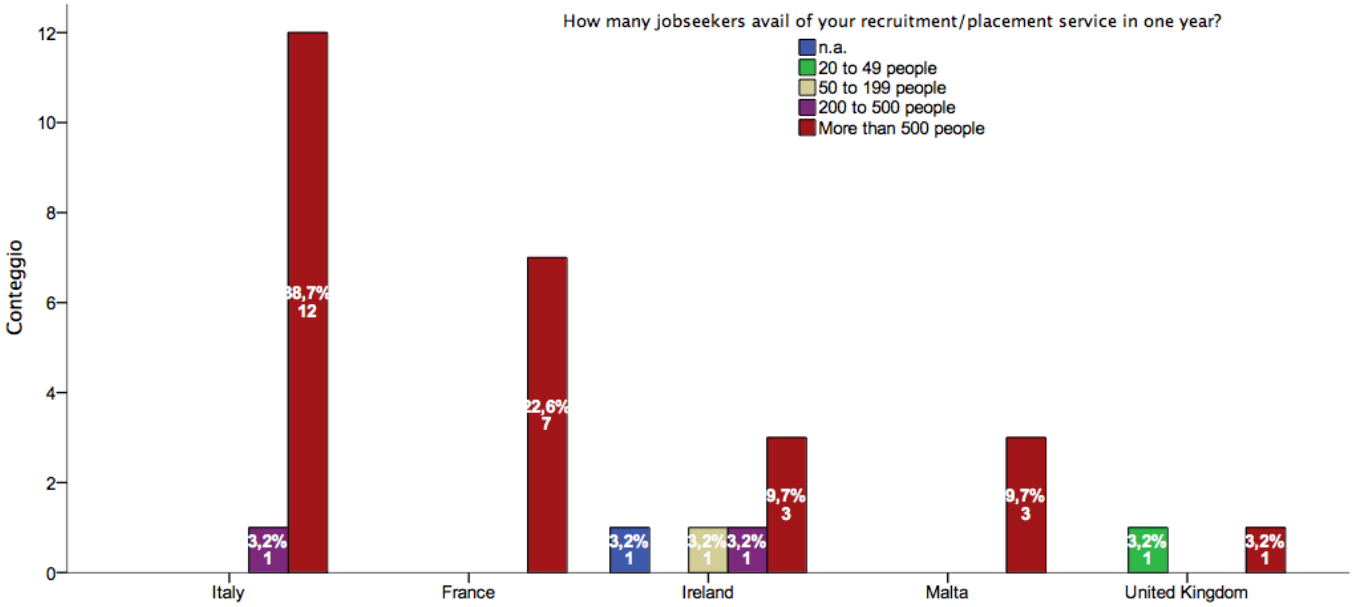


Figure 25: répartition des réponses des agences de chaque pays à la question « *Combien de demandeurs d'emploi utilisent vos services de placement par an ? ».*

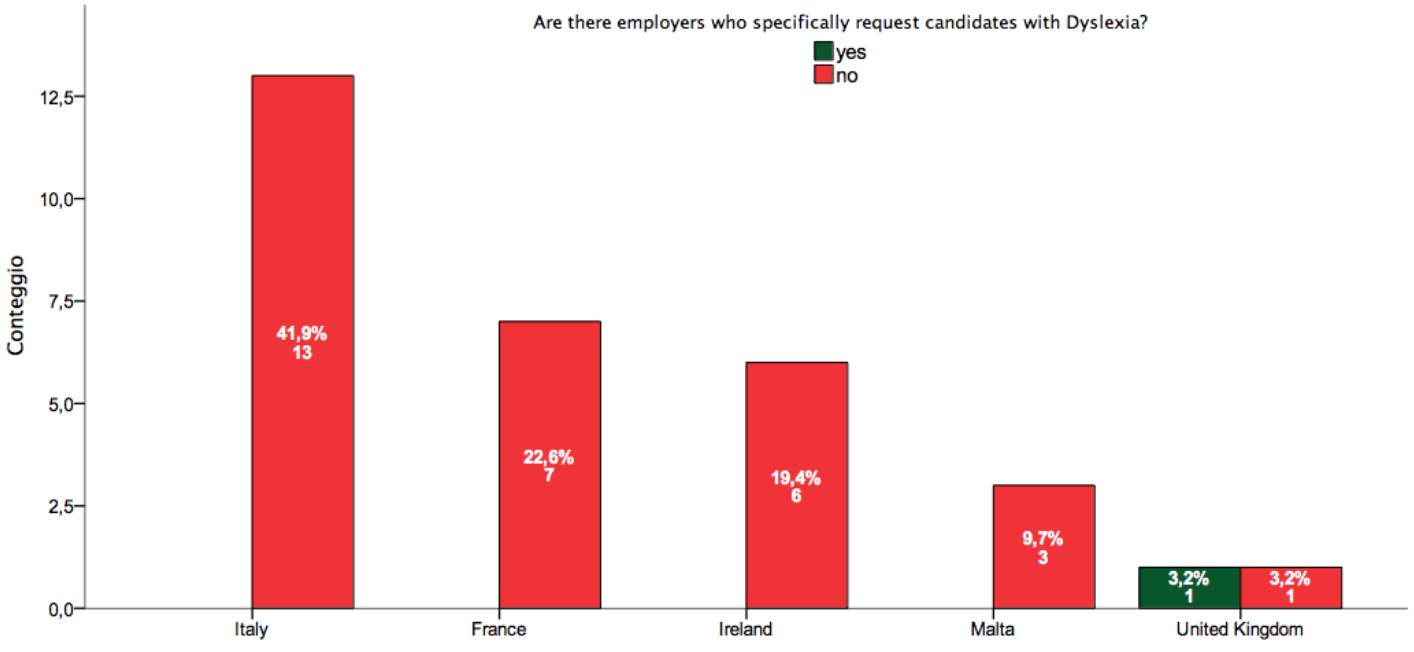


Figure 26: répartition des réponses des agences de chaque pays à la question « Y *a-t-il des employeurs qui demandent spécifiquement des candidats ayant un trouble d'apprentissage spécifique (TSA), comme la dyslexie ? ».*

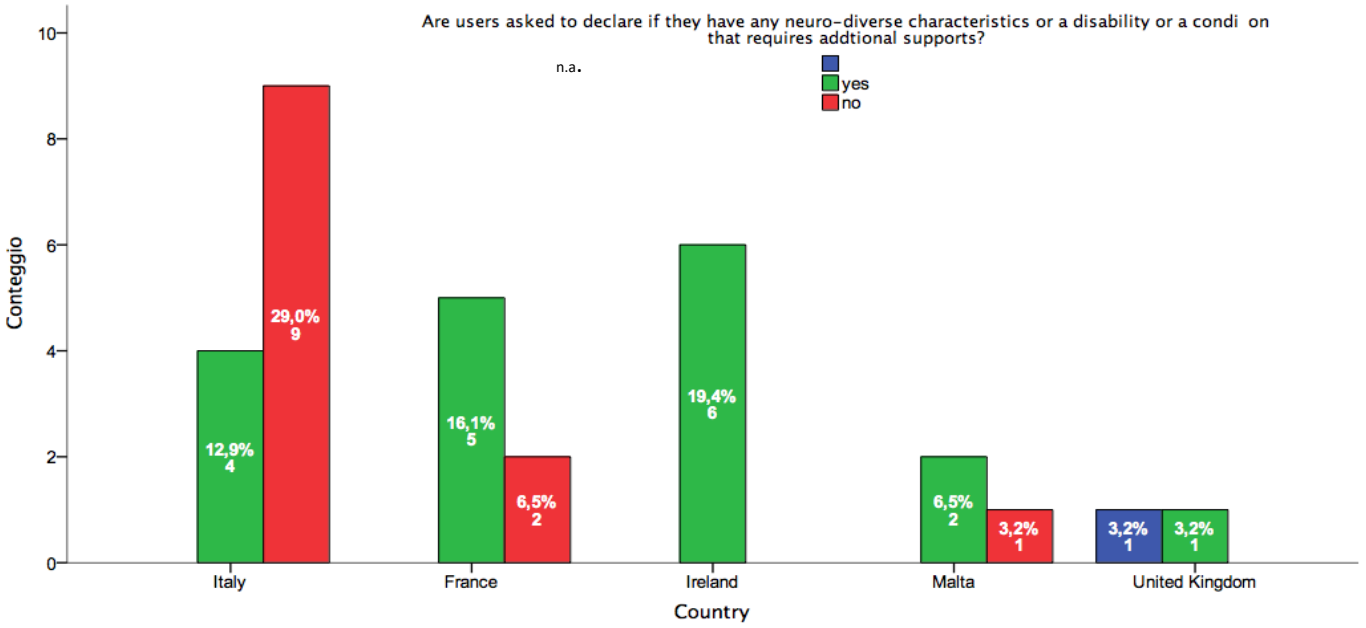


Figure 27: répartition des réponses des organismes de chaque pays à la question « *Est-ce qu'on demande aux gens de déclarer s'ils ont un profil neuro-divers, un handicap ou une situation qui nécessite un soutien supplémentaire? ».*

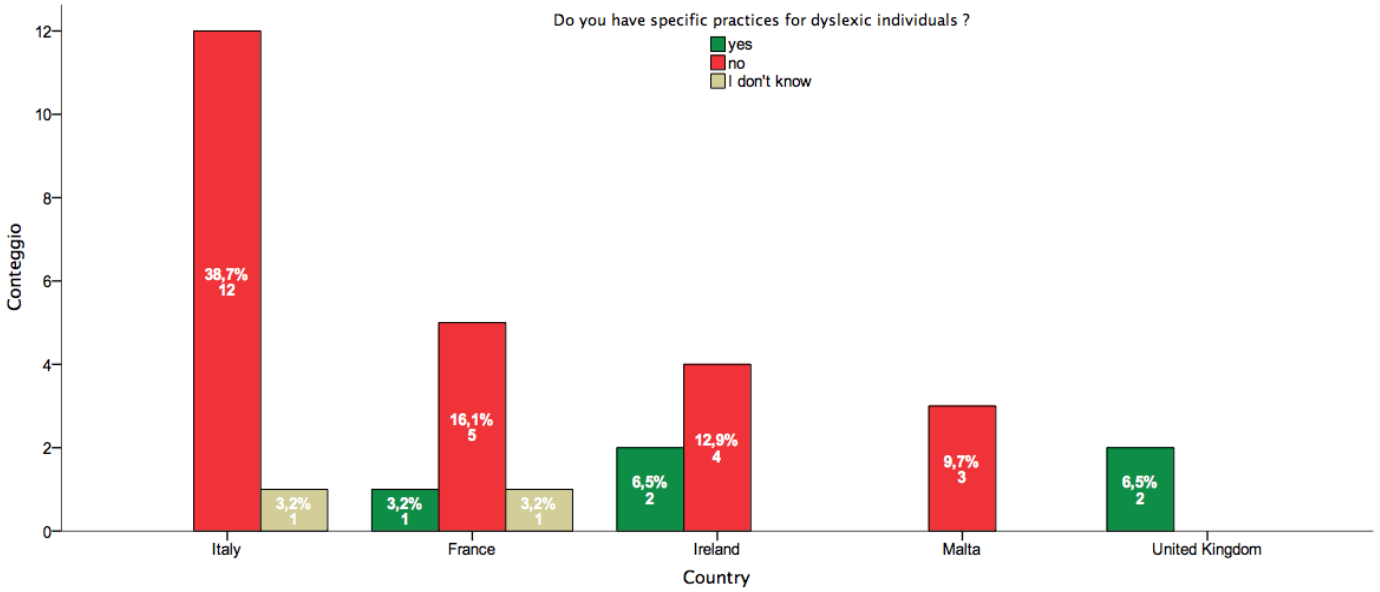


Figure 28: répartition des réponses des agences de chaque pays à la question « *Existe-t-il des procédures spécifiques pour les personnes atteintes d'un trouble d'apprentissage*

spécifique (TSA), comme la dyslexie?».

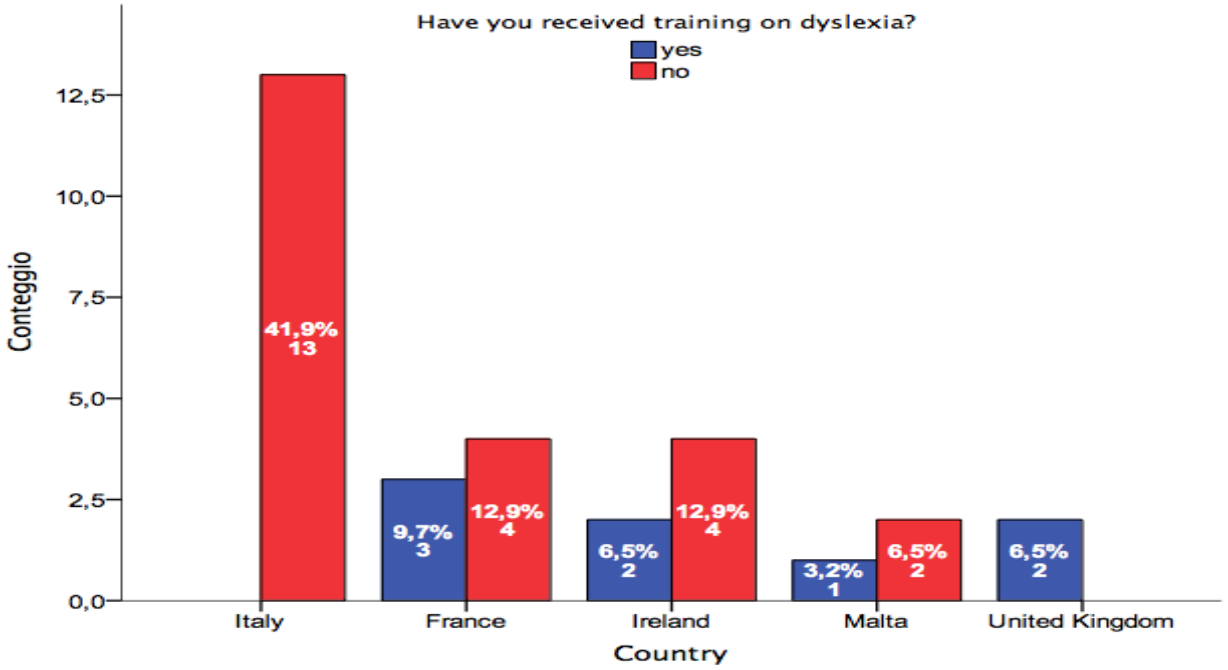


Figure 29: répartition des réponses des agences de chaque pays à la question « *Avez-vous reçu une formation dans votre agence sur des troubles d'apprentissage spécifiques, tels que la dyslexie?».*

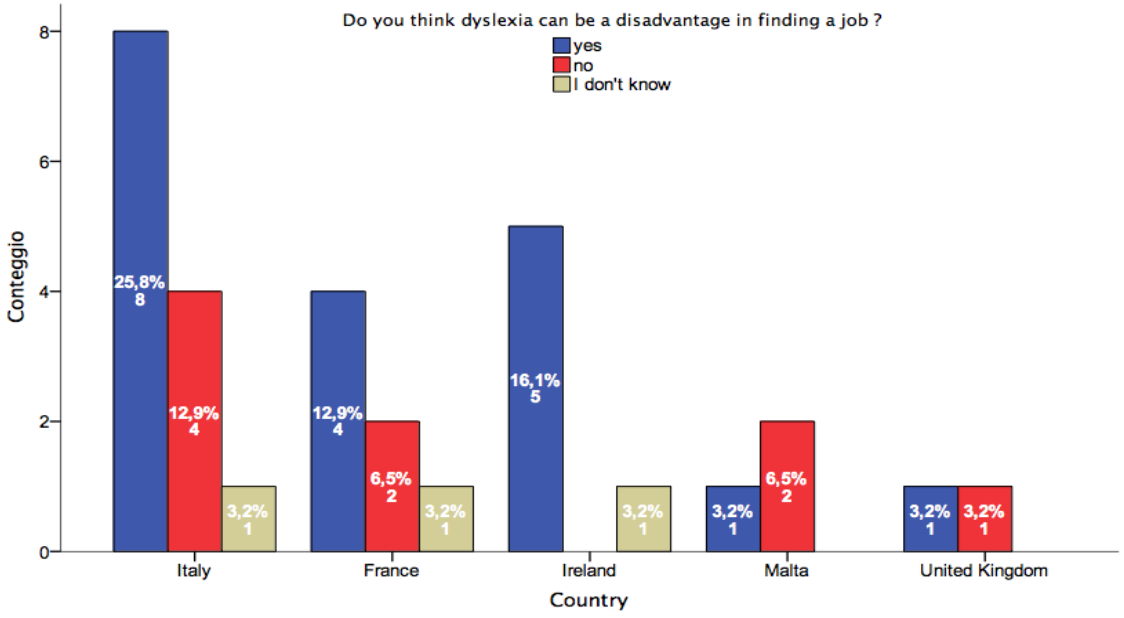


Figure 30: répartition des réponses des agences de chaque pays à la question « *Pensez-vous que des troubles d'apprentissage spécifiques, tels que la dyslexie, pourraient être un obstacle à la recherche d'un emploi?».*

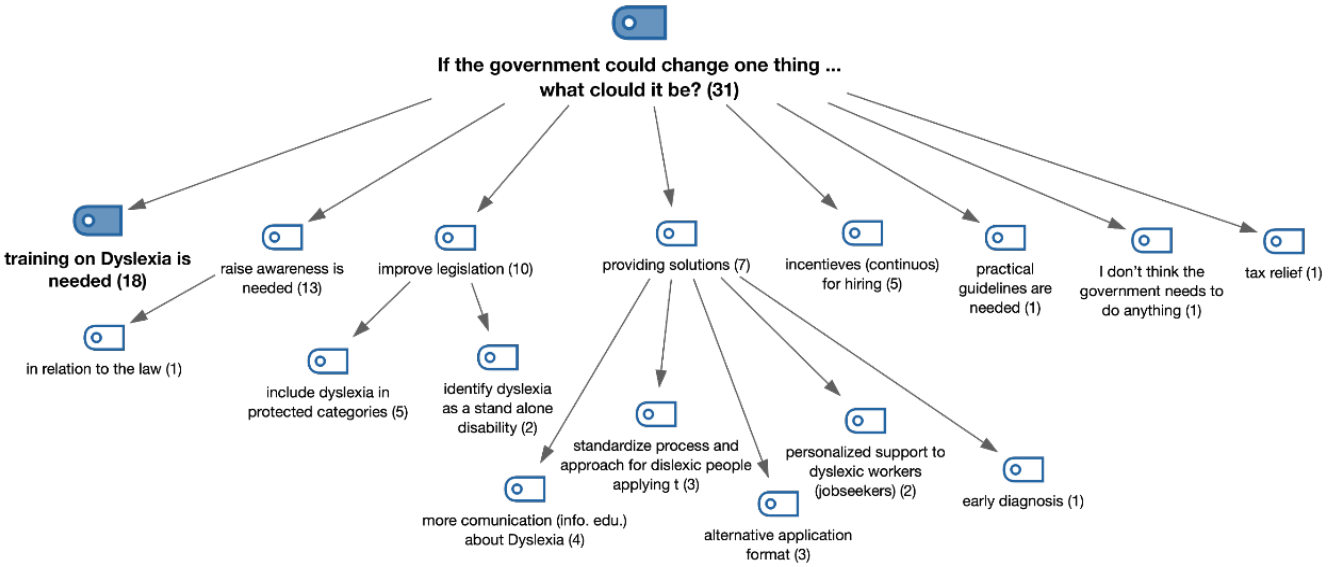


Figure 31: résultats de l'analyse qualitative des réponses fournies par tous les organismes interrogés sur la question « Si le gouvernement *pouvait changer une chose afin de faciliter l'embauche de personnes ayant des troubles d'apprentissage spécifiques, comme la dyslexie, quelle serait-elle? »*