



AN ERASMUS PROJECT

BUONE PRATICHE E LINEE GUIDA PER LA DISLESSIA SUL LAVORO



Erasmus+



INDICE DEI CONTENUTI

INTRODUZIONE	1
LA DISLESSIA	2
L'IMPATTO DELLA DISLESSIA	3
IL VALORE AGGIUNTO DI LAVORATRICI E LAVORATORI DISLESSICI	6
COME REALIZZARE PROCESSI DI RECRUITMENT ACCESSIBILI E INCLUSIVI	8
ACCORGIMENTI QUOTIDIANI ALCUNI SUGGERIMENTI PER UN'INTEGRAZIONE DI SUCCESSO E PER L'ADATTAMENTO DELLA POSTAZIONE DI LAVORO	10
L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	14
SE IL GOVERNO POTESSE CAMBIARE UNA COSA	16
RISORSE BIBLIOGRAFICHE	18

INTRODUZIONE

I cittadini europei con difficoltà di apprendimento come la dislessia rappresentano una percentuale compresa tra il 3 e il 12% della popolazione, con differenze talvolta significative tra i Paesi membri (European Dyslexia Association - EDA - <https://eda-info.eu/what-isdyslexia>).

- Questi profili sono stati a lungo considerati esclusivamente in relazione alle sfide dell'età evolutiva.
- Tuttavia, questa difficoltà specifica dell'apprendimento (DSA) persiste per tutta la vita di una persona e può portare a ostacoli e difficoltà anche in età adulta.
- La dislessia negli adulti, e ancor più nel mondo del lavoro, rimane poco riconosciuta o analizzata.
- A livello europeo e internazionale vi è una mancanza di procedure condivise, i lavoratori con DSA non beneficiano di alcuna tutela specifica. Coloro che lavorano nel settore del job placement spesso dimostrano una completa mancanza di familiarità con i profili delle persone con DSA.

La dislessia nel luogo di lavoro è, quindi, un importante problema di pubblico interesse!

Abbiamo bisogno di maggiori informazioni. In questo contesto, il progetto Europeo Erasmus+ Dyslexia@work.EU (un progetto ERASMUS), riunisce associazioni e ricercatori di cinque Paesi (Francia, Italia, Malta, Irlanda, Regno Unito) con l'obiettivo principale di colmare queste lacune e la mancanza di conoscenza in materia di dislessia sul posto di lavoro e nel contesto giuridico.

- Diverse associazioni e ricercatori provenienti da cinque paesi (Italia - capofila, Irlanda, Francia, Malta, Regno Unito) hanno così aderito al progetto per soddisfare gli obiettivi:
 - Associazione Italiana Dislessia (Capofila del progetto);
 - Dyslexia Association of Ireland;
 - British Dyslexia Association;
 - Malta Dyslexia Association;
 - Fédération Française des Dys-;
 - Università degli Studi dell'Insubria;
 - European Dyslexia Association.

Il presente documento si basa sui risultati raggiunti con questo progetto.



LA DISLESSIA

La dislessia è una **specifica difficoltà di apprendimento** (in italiano Disturbi Specifici dell'Apprendimento - DSA) che può causare difficoltà sia nello studio che nel contesto di lavoro. Colpisce circa 1 persona su 10. La difficoltà si manifesta con gradi differenti: alcune persone possono avere una forma lieve e altre più grave. Con il giusto grado di comprensione e con strumenti e supporti adeguati le persone con DSA **possono raggiungere il successo** nell'istruzione, nel lavoro e nella società in generale.

Tutte le persone con dislessia sono diverse tra loro pur avendo in comune le **difficoltà in lettura, ortografia e scrittura** e correlate **difficoltà cognitive e di elaborazione delle informazioni**. I DSA non implicano una difficoltà generale di apprendimento, ma hanno un impatto su specifiche aree di abilità. L'impatto del DSA può cambiare a seconda dell'ambiente, ovvero in base a ciò che si chiede di fare a una persona con DSA e in quali circostanze. Le persone con DSA **possono sviluppare punti di forza** come la determinazione, la capacità di risolvere i problemi e la resilienza, ma il DSA non porta automaticamente doni o talenti specifici. Rispettiamo le variazioni individuali e l'unicità di tutti gli esseri umani, compresi quelli con Dislessia e DSA.

Lingua, riconoscimento e diritti

Alcune persone preferiscono la dicitura 'persona con dislessia', mentre altri preferiscono il termine 'persona dislessica'. Quando si lavora con gli individui è importante **utilizzare la terminologia che mette la persona più a suo agio**. Quando si comunica con un pubblico più ampio, i termini possono essere usati in modo intercambiabile per riflettere la variazione delle preferenze esistenti.

La dislessia, nella maggior parte dei Paesi Europei, è riconosciuta dalla legge come una disabilità. Un'eccezione è rappresentata dall'Italia dove le tutele per le persone con dislessia sono garantite da leggi e norme specifiche e distinte da quelle per la disabilità. Molte persone dislessiche non si considerano disabili e questo punto di vista dovrebbe essere rispettato.



L'IMPATTO DELLA DISLESSIA

La dislessia è caratterizzata da difficoltà cognitive di **elaborazione fonologica, memoria di lavoro e nella velocità di recupero delle informazioni dalla memoria a lungo termine**.

Elaborazione fonologica

Si riferisce alla capacità di identificare e manipolare i suoni del **linguaggio orale**. Può influenzare la lettura e la scrittura in termini di fluenza, automatizzazione, velocità, correttezza, comprensione e pronuncia.

Memoria di lavoro

La capacità di trattenere e manipolare le informazioni nella mente per brevi periodi di tempo. Può comportare ricadute in termini di **distraibilità, nel richiamo rapido e completo delle informazioni, nel seguire istruzioni e nel portare a termine un compito**.

Velocità di recupero delle informazioni dalla memoria a lungo termine

Questo può avere un impatto su tutto ciò che richiede il recupero o la memorizzazione istantanea di qualcosa e il suo rapido recupero.

Esempi

- Difficoltà nel nominare rapidamente oggetti comuni.
- Difficoltà nel memorizzare e richiamare rapidamente informazioni sequenziali considerate facili e comuni come ad esempio le lettere dell'alfabeto, i giorni della settimana e i mesi dell'anno
- Difficoltà in attività che richiedono procedure e azioni sequenziali
- Necessità di più tempo per svolgere al meglio compiti e attività.... Il miglior regalo che si possa fare a un dislessico è il tempo!

Altre difficoltà correlate e comuni

- Gestione del tempo
- Capacità organizzative
- Svolgere più attività contemporaneamente (multitasking)
- Affaticamento
- Tempi di attenzione

L'impatto della dislessia sulla propria autostima e salute mentale può variare da persona a persona, **gli studi mostrano come la mancanza o un'identificazione tardiva possa influenzare negativamente l'autostima e le convinzioni**, oltre a causare una mancata comprensione di cosa sia la dislessia e l'utilizzo di adattamenti a compensazione.

- Rischio di essere molto ansiosi
- Rischio di bassa autostima
- Sindrome dell'impostore¹
- Timore di fallire
- Forte senso di insicurezza.



Esempi di difficoltà specifiche sul posto di lavoro

Scrivere un report. Cosa può aiutare?

- Modello / esempio
- Feedback (prima bozza)
- Tempi realistici e tempo extra se necessario
- Lavorare con un collega per correggere le bozze
- Tecnologie assistive

Leggere un testo davanti a un pubblico. Cosa può aiutare?

- Evitare questo tipo di attività
- Inviare tutta la documentazione pertinente prima delle riunioni
- Assicurarsi che tutti i materiali siano accessibili

¹ L'incapacità persistente di credere che il proprio successo sia meritato o sia stato legittimamente raggiunto come risultato dei propri sforzi o delle proprie capacità.

Esempio di testo senza e con correttore ortografico

Prima bozza e-mail

Cara Rosana,
puo cortesemente confermare se a
ricevut il mio ultimo mesaggio?
Grazie
Giovanni

Seconda bozza e-mail utilizzando un software per la correzione ortografica (ad es. Grammarly)

Cara Rosanna,
può cortesemente confermare se ha
ricevuto il mio ultimo messaggio?
Grazie
Giovanni



Verità o mito da sfatare?

La dislessia non ha un impatto in età adulta.

Sbagliato! Le difficoltà possono persistere anche in età adulta nonostante l'identificazione e gli interventi. Gli adattamenti possono facilitare le sfide, ma non eliminare tutte le difficoltà associate alla dislessia.



IL VALORE AGGIUNTO DI LAVORATRICI E LAVORATORI DISLESSICI

Le Aziende che hanno dipendenti dislessiche/dislessici affermano che **le capacità, i talenti e le opportunità** che una persona dislessica può portare a un'organizzazione sono di **immenso valore**. In particolare, sottolineano la loro **etica lavorativa**, la loro **capacità di adattamento** e lo **stile di pensiero non convenzionale**. I supporti che possono essere introdotti alleggeriscono le sfide e valorizzano i punti di forza.

“Le persone neurodivergenti sperimentano, interagiscono e interpretano il mondo in modi unici e possono essere una risorsa preziosa per un’Azienda”

Peter Brabazon, CEO of Specialisterne Ireland

Diversi studi scientifici evidenziano i talenti e le caratteristiche positive che contraddistinguono le persone dislessiche:

- Pensiero laterale
- Pensiero non convenzionale
- Pensiero visivo e spaziale
- Creatività
- Problem solving
- Forti capacità di leadership
- Elaborazione delle informazioni di tipo globale e olistico
- Forti capacità di linguaggio orale
- Empatia
- Buone capacità di ragionamento narrativo
- Forte memoria a lungo termine
- Resilienza
- Laboriosità e determinazione

Ricordate, la dislessia è uno spettro e ogni persona ha un profilo caratterizzato dal proprio personale mix di punti di forza e difficoltà.



Verità o mito da sfatare?

Le persone con dislessia hanno un QI inferiore alla norma?

Sbagliato! Non c'è correlazione tra intelligenza e dislessia!

Testimonianza

“Le persone dislessiche sono estremamente creative, risolvono i problemi e si concentrano sulle soluzioni. Poiché spesso hanno lavorato duramente per raggiungere gli obiettivi e hanno sviluppato strategie di fronteggiamento, possono essere una risorsa per qualsiasi organizzazione, soprattutto nei momenti difficili che stiamo affrontando.”

(da un'intervista ad un'Azienda inglese nell'ambito del progetto Dyslexia@work.EU)

“La nostra Azienda è da sempre impegnata nella valorizzazione delle diversità sul luogo di lavoro con la convinzione che le differenze rappresentino una ricchezza e una risorsa da valorizzare. Le persone sono talenti eterogenei. Massimizzare il potenziale delle loro diversità è un imperativo di business, fondamentale per il nostro successo competitivo. Prima di scoprire la Dislessia grazie allo svelamento di una nostra dipendente, probabilmente la sensazione comune era che si trattasse di una “disabilità” rara dell'età evolutiva e che poco aveva a che fare con gli adulti e il mondo del lavoro. La sorpresa è stata scoprire che le persone con DSA spesso possiedono talenti e competenze fondamentali per il successo professionale. L'obiettivo che ci prefiggiamo è di approfondire la tematica e revisionare i nostri processi affinché siano accessibili e personalizzabili in base alle necessità di ogni singolo dipendente.”

(da un'intervista ad un'Azienda italiana nell'ambito del progetto Dyslexia@work.EU)



COME REALIZZARE PROCESSI DI RECRUITMENT ACCESSIBILI E INCLUSIVI

La fase di assunzione è importante per la futura inclusione dei dipendenti con dislessia. Le seguenti buone pratiche possono **garantire un processo di reclutamento inclusivo e accessibile**:

- Garantire informazioni sul processo di reclutamento disponibili e accessibili in formati alternativi, come in video.
- Non effettuare una valutazione generica delle competenze ma focalizzarsi sulle competenze specifiche del ruolo professionale oggetto di ricerca.
- Contattare candidate e candidati prima del colloquio per discutere di eventuali accomodamenti ragionevoli che potrebbero essere necessari.
- Creare un clima sereno nel corso dei colloqui, ad esempio, facendo presente che non ci si aspetta una risposta immediata e che è possibile chiedere di ripetere la domanda se necessario.
- Se una candidata o un candidato rivelano qualcosa di loro stessi durante il colloquio, è importante mostrare rispetto e ascoltare le sue esigenze.
- Prima di iniziare il colloquio concedere a candidate e candidati un po' di tempo per adattarsi.
- Se la persona rivela la sua Dislessia è importante parlarne apertamente senza tabù.

Per assicurare una valutazione equa è necessario adattare i test e le prove di selezione. Per prima cosa è bene valutare l'appropriatezza dei test utilizzati e considerare che il miglior accomodamento ragionevole potrebbe consistere nel non utilizzo di strumenti. Tuttavia, se la valutazione attraverso uno o più test è indispensabile, è consigliabile considerare quanto segue:

- Adottare un approccio universale nella progettazione dell'ambiente di lavoro
- Tempi aggiuntivi
- Personalizzazione di ambienti, modalità e strumenti di lavoro
- Disponibilità di un computer
- Utilizzo di tecnologie assistive



UNIVERSAL DESIGN FOR LEARNING (UDL) E MONDO DEL LAVORO

Non esiste uno studente «tipico» o «medio» e tutti gli studenti imparano in modo diverso. Allo stesso modo, non esiste un dipendente tipico. L'UDL ci offre un quadro di riferimento per accogliere la diversità di tutti i dipendenti, compresi quelli con dislessia.

Un esempio di buone pratiche nel processo di selezione

→ Recentemente, un'Azienda italiana che ha partecipato a un progetto di Associazione Italiana Dislessia mirato all'inclusione delle persone con DSA nel mondo del lavoro (il Progetto DSA Progress For Work – per un approfondimento si veda il Manuale di Progetto) ha chiesto al suo principale fornitore di test per la selezione del personale di includere la registrazione audio e la possibilità di impostare un tempo aggiuntivo su tutti i test utilizzati per la valutazione dei/le candidati/e. Questa strategia consente all'Azienda di essere inclusiva e accessibile a prescindere dalla dichiarazione esplicita del DSA e, soprattutto, di non perdere inavvertitamente risorse preziose.

Verità o mito da sfatare?

La dislessia fa parte dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) e ne sono parte anche la disortografia, la disgrafia e la discalculia. Si tratta di uno spettro di differenze di apprendimento e di profili di neurodivergenza.

Esatto! Esistono diversi tipi di Disturbi Specifici dell'Apprendimento ed esiste un elevato grado di comorbidità: quasi 1 persona dislessica su 2 presenta un secondo disturbo.

Testimonianza

“Raffaella si è candidata per svolgere uno stage presso la nostra Azienda che, ha confessato, stimava moltissimo. La valutazione standard comprende anche un test scritto a tempo che prevede operazioni di calcolo. Oggi sappiamo che con una calcolatrice sarebbe sicuramente riuscita a impostare e risolvere i problemi proposti, ma non ha avuto il coraggio di chiederla. Aveva timore di rivelare la sua difficoltà così lasciò in bianco quel test e non fu assunta. Qualche anno più tardi, con una laurea in Gestione delle Risorse Umane, si è presentata una seconda occasione per un ruolo da dipendente e Raffaella ha deciso di fare un secondo tentativo. Ed ecco di nuovo un test scritto a tempo con problemi matematici. Questa volta si disse che non aveva nulla da perdere e decise di rivelare la sua difficoltà di apprendimento al nostro selezionatore che, con grande tatto, le disse che non era un problema e che non avrebbero utilizzato test scritti per valutare il suo profilo. Raffaella si è sentita finalmente compresa e nelle condizioni di poter dimostrare il suo talento. Il colloquio è andato molto bene e pochi giorni dopo ha ricevuto la conferma della sua assunzione.”

(da un'intervista ad un'Azienda italiana nell'ambito del progetto Dyslexia@work.EU)



ACCORGIMENTI QUOTIDIANI

ALCUNI SUGGERIMENTI PER UN'INTEGRAZIONE DI SUCCESSO E PER L'ADATTAMENTO DELLA POSTAZIONE DI LAVORO

Purtroppo, non tutti conoscono e comprendono la dislessia e il suo impatto nella vita quotidiana. Per garantire ambienti di lavoro inclusivi e la rimozione di tutte le barriere alla riuscita e al benessere personale e professionale e affinché la vergogna e la stigmatizzazione che sono state erroneamente associate all'essere dislessici appartengano al passato, **tutti abbiamo la responsabilità di comprendere come la Dislessia e i DSA si manifestano e qual è il loro impatto nella vita quotidiana. Ciò permetterà l'emergere del potenziale a vantaggio del singolo individuo, dell'organizzazione e dell'intera società!**

Alcuni suggerimenti per un'inclusione positiva

- Sensibilizzare tutta la popolazione Aziendale sul tema dislessia (pianificare attività di sensibilizzazione, interventi di specialisti e ricercatori, testimonianze, etc.)
- Anticipare le esigenze della persona dislessica (ad esempio, fornire uno spazio di lavoro tranquillo, più tempo per completare un compito specifico, etc.)
- Prendere consapevolezza del potere delle parole
- Formare sul tema della dislessia per assicurare che tutti i membri dell'organizzazione la comprendano
- Interfacciarsi con il singolo individuo che conosce meglio di chiunque altro la propria dislessia, i suoi punti di forza, gli ostacoli e i supporti che possono aiutarlo.
- Dirigenti e manager, soprattutto se di livello senior, che parlano apertamente della loro dislessia possono rappresentare modelli estremamente positivi
- Dotarsi di linee guida e buone pratiche, fare rete con le associazioni di riferimento e fornire riferimenti utili

Testimonianza

“Molte persone non sanno ancora cosa sia la dislessia. Sarebbe necessaria una grande campagna di sensibilizzazione sul tema dislessia e mondo del lavoro, sulle difficoltà di accesso all'impiego e sulle sofferenze delle persone dislessiche.”
(da un'intervista ad un'Azienda francese nell'ambito del progetto Dyslexia@work.EU)



Verità o mito da sfatare?

Se le persone dislessiche commettono errori di ortografia è perché non correggono i loro scritti.

Sbagliato! La ricerca scientifica dimostra che le persone con dislessia rileggono quanto le persone non dislessiche, ma la loro rilettura è meno efficiente perché hanno un deficit nel riconoscimento degli errori.



ADATTAMENTO DELLA POSTAZIONE DI LAVORO

Non esiste un'unica soluzione ideale. Solo le soluzioni personalizzate possono fornire gli strumenti migliori.

- Lavoratrici e lavoratori dislessici potrebbero aver bisogno di una postazione di lavoro adattata. Non esiste un'unica soluzione ideale; solo le soluzioni personalizzate possono fornire gli strumenti migliori.
- Talvolta si tratta di soluzioni molto semplici da implementare e poco onerose per l'organizzazione. È importante discutere apertamente con la persona per individuare ciò che funziona meglio per lei/lui.

Alcune idee per una postazione di lavoro personalizzata

- Proporre una postazione di lavoro personalizzata e adattata: dimensioni dello schermo, strumento di riconoscimento vocale per dettare testi, sintesi vocale, correttore ortografico, programmi di gestione delle attività, etc.
- Semplificare e facilitare i processi di lavoro: ritualizzare le riunioni o i debriefing, rendere espliciti gli obiettivi delle riunioni, concedere l'uso di un registratore audio, identificare chiaramente i membri del team, etc.
- Permettere una pianificazione personalizzata e flessibile delle attività lavorative specificando chiaramente scadenze e urgenze (evitare richieste urgenti e riunioni non programmate)
- Offrire il giusto ambiente di lavoro: preferire un ambiente di lavoro tranquillo e privo di distrazioni, evitare ambienti open-space, fornire soluzioni per organizzare al meglio materiali e strumenti, etc.

Esempi di tecnologie assistive

- Software di riconoscimento vocale che permettono di audio dettare un testo
- Software per facilitare la lettura come la sintesi vocale che permette di leggere un testo con le orecchie
- Software per facilitare la scrittura come software di previsione delle parole e correttore ortografico
- Funzioni sofisticate come la lettura immersiva che consente una vera e propria personalizzazione dell'esperienza di lettura (audio del testo con velocità differenti, formattazione personalizzata, attivazione dizionario di immagini, evidenziazione di elementi specifici, traduzione automatica, dettatura, etc.)

Altre idee

- Fare "gioco di squadra" per i compiti che coinvolgono la scrittura: individuare una persona del team che può assistere nella scrittura e nella correzione delle bozze
- Fornire programmi di mentoring e coaching
- Monitorare i progressi e prevedere una revisione periodica con la persona per verificare se i supporti messi in atto sono sufficienti
- Coinvolgere professionisti esterni per individuare soluzioni ad hoc

Testimonianza

(sugli errori di ortografia)

"È necessaria la tolleranza, perché la padronanza dell'ortografia non dice nulla delle capacità e delle qualità di una persona."

(da un'intervista ad un'Azienda francese nell'ambito del progetto Dyslexia@work.EU)



L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

È necessario fornire **supporto e flessibilità nell'organizzazione** dei compiti da svolgere.

Alcune idee:

- Incoraggiare pause di qualità durante la giornata di lavoro
- Garantire flessibilità negli orari di lavoro
- Fornire tecnologie assistive
- Incentivare il lavoro in gruppo

COME GESTIRE E FACILITARE UNA RIUNIONE?

Anticipare e preparare le riunioni

- Fornire TUTTI i documenti pertinenti e necessari PRIMA della riunione: obiettivi, ordine del giorno, partecipanti, il suo ruolo e compito durante la riunione
- Se nella riunione verranno trattati nuovi concetti o verranno utilizzati nuovi vocaboli, inviarli con anticipo in modo che la persona possa familiarizzare con essi prima della riunione
- Se il/la dipendente dislessico/a deve partecipare attivamente avrà necessità di prepararsi con largo anticipo per sentirsi sicuro

Durante la riunione

- Fornire più modalità di rappresentazione per tutte le comunicazioni
- Fare attenzione a compiti multipli simultanei, soprattutto quando uno di essi comporta la scrittura (come ad esempio la compilazione di un verbale)
- Consentire l'uso di tecnologie assistive

Dopo la riunione

- Chiedere alla persona con DSA un feedback su come è andata la riunione: alcune difficoltà? Alcune necessità? Quali miglioramenti possono essere apportati?
- Inviare il verbale della riunione, evidenziando i punti importanti e gli eventuali punti di azione da completare.

Testimonianza

“La Dislessia non rappresenta un ostacolo se c'è il giusto supporto e le competenze per fare leva sui punti di forza delle persone. All'interno del nostro team ci impegniamo a farlo.”
(da un'intervista ad un'Azienda inglese nell'ambito del progetto Dyslexia@work.EU)

“Abbandonare la vecchia scuola delle 'competenze essenziali', ponendo il focus su quelle più pertinenti al ruolo e all'ambiente di lavoro. È necessario un approccio maggiormente universale. Avere testimonial dislessici tra dirigenti e manager sarebbe molto efficace e permetterebbe utili programmi di mentorship.”
(da un'intervista ad un'Azienda irlandese nell'ambito del progetto Dyslexia@work.EU)



Verità o mito da sfatare?

Esiste una cura per la dislessia.

Sbagliato! La dislessia non può essere curata! Non esiste un metodo o un farmaco miracoloso. Tuttavia, si possono mettere in atto strategie specifiche per ogni persona dislessica per compensare le eventuali difficoltà.



SE IL GOVERNO POTESSE CAMBIARE QUALCOSA

Cosa faciliterebbe l'assunzione di persone con un DSA come la dislessia?

- Formazione specifica sul tema dislessia per incrementare la consapevolezza
- Migliorare la legislazione includendo eventualmente la dislessia tra le categorie protette, ma come categoria distinta dalla disabilità
- Le soluzioni generali per l'inclusione delle persone dislessiche nel mondo del lavoro potrebbero essere diffuse attraverso una maggiore informazione sul tema e mirate all'implementazione di processi standardizzati
- Sviluppo di policy di inclusione in tutte le Aziende

Testimonianza

“Non deve costare molto sostenere o assumere colleghi con dislessia, l'accesso al lavoro è un buon programma governativo che permette di cambiare le cose.”

(da un'intervista ad un'Azienda inglese nell'ambito del progetto Dyslexia@work.EU)

Testimonianza

“La dislessia non è conosciuta nelle Aziende. Nessuno dei nostri dipendenti ha mai rivelato la propria dislessia. L'ho conosciuta quando qualche anno fa è stata diagnosticata a mia nipote. Abbiamo bisogno di formazione e di incentivi da parte del governo per poter avviare percorsi di stage.”

(da un'intervista ad un'Azienda italiana nell'ambito del progetto Dyslexia@work.EU)

RISORSE BIBLIOGRAFICHE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



www.dyslexiaprojects.eu

Fédération Française des Dys- ,
Régine Tchakgarian & Vincent Lochmann

Document written and supervised by Audrey Mazur (research engineer,
Université de Lyon, Laboratoire d'Excellence ASLAN & ICAR Laboratory)

We are grateful to the ASLAN project (ANR-10-LABX-0081) of the Université
de Lyon (French program «Investments for the Future» operated by the
National Research Agency)

Design and layout by Rémi Léger

Illustrations from unsplash.com

