



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne



AN ERASMUS PROJECT

Dyslexia@work.EU

Progetto Erasmus+

Phase 3 – Manuel du projet

Dyslexia@Work - Projet Erasmus+ KA2 (n° 2019-1-IT01-KA202-007433)





1. Index

2.	QU'EST-CE QUE LA DYSLEXIE?	3
3.	DYSLEXIE AU TRAVAIL	4
4.	DYSLEXIA@WORK.EU PROJET	6
5.	PHASE 1- ÉTUDE COMPARATIVE : DYSLEXIE ET DROIT	8
5.1.	INTRODUCTION.....	8
5.2.	PRINCIPAUX RÉSULTATS DE LA PHASE 1.....	9
5.3.	CONCLUSION.....	16
6.	PHASE 2- ACTION DE RECHERCHE : LA DYSLEXIE DANS LE MONDE PROFESSIONNEL	17
6.1.	MÉTHODE.....	18
6.1.1.	PLAN D'ÉTUDE.....	18
6.1.2.	RÉGLAGE ET ÉCHANTILLON.....	18
6.1.3.	MENSURATIONS.....	19
6.1.4.	COLLECTE DE DONNÉES.....	20
6.1.5.	ANALYSE DES DONNÉES.....	20
6.2.	RÉSULTATS.....	20
6.2.1.	ENTREPRISES.....	21
6.2.2.	AGENCES.....	25
6.3.	CONCLUSION.....	26
7.	PHASE 3 – BONNES PRATIQUES	28
7.1.	BONNES PRATIQUES QUI ONT ÉMERGÉ DES ENTREVUES (PHASE 2).....	28
7.2.	AUTRES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES.....	31
8.	CONCLUSION	35
9.	REMERCIEMENTS	35
10.	REFERENCES	37



2. Qu'est-ce que la dyslexie?

La dyslexie est classée comme une difficulté ou une différence d'apprentissage spécifique, qui est classée comme un trouble neurodéveloppemental, dans le DSM 5 (American Psychological Association, 2013). Cette catégorie de difficultés d'apprentissage spécifiques regroupe toutes les difficultés de lecture, d'écriture ou de calcul, selon des critères diagnostiques communs. Ainsi, ils impliquent des difficultés - avec des compétences nettement inférieures à celles attendues et qui ont un impact significatif sur le rendement scolaire - dans l'apprentissage et l'utilisation des compétences académiques, avec au moins une des caractéristiques suivantes: lecture de mots inexacte, lente ou laborieuse; difficulté à comprendre le sens de ce qui est lu; difficulté avec l'orthographe; difficulté avec l'expression écrite; difficulté à maîtriser le sens des nombres, les faits numériques ou le calcul; et difficulté avec le raisonnement mathématique. Les difficultés d'apprentissage spécifiques impliquent des compétences nettement inférieures à celles attendues, qui nuisent négativement et interfèrent de manière significative avec le rendement scolaire ou universitaire. Ces difficultés de développement qui apparaissent généralement pendant les années scolaires ne peuvent se manifester que lorsque les exigences dépassent les capacités de l'individu et ne peuvent s'expliquer par d'autres déficiences (intellectuelles, auditives, visuelles, psychologiques, etc.). La manifestation la plus courante de difficultés d'apprentissage spécifiques est la dyslexie, qui fait référence à un profil d'apprentissage, caractérisé par des difficultés à reconnaître des mots communs avec précision ou fluidité et de faibles compétences en décodage et en orthographe. Elle est estimée à une prévalence mondiale de 10% (Dyslexia International Report, 2014) (et en France entre 6 et 8%. En Italie, les estimations plus prudentes sont d'environ 3,5 %, mais selon le ministère italien de l'éducation, la prévalence dans les écoles est d'environ 5 %.

Ces difficultés peuvent alors conduire à une expérience réduite de la lecture, ce qui pourrait entraver la croissance du vocabulaire et des connaissances générales de l'individu.

Cette définition normative de la dyslexie peut être complétée par des critères spécifiques : un déficit dans le traitement phonologique est constaté ; la dyslexie dure toute la vie; il existe des facteurs d'exclusion pour différencier une personne dyslexique d'une



personne ayant un trouble d'apprentissage (absence de troubles visuels, attentionnels, mentaux, émotionnels, etc.); il y a un accès et une exposition adéquats à l'apprentissage. De plus, la dyslexie ne peut être attribuée à un manque de motivation à apprendre à lire. En conclusion, la dyslexie est une difficulté complexe et multifactorielle (Pennington, 2006).

Face à ce positionnement normatif de la dyslexie au sein d'une classification nosographique de difficultés d'apprentissage spécifiques, une vision transdisciplinaire nous pousse à repenser le périmètre déterminant de la dyslexie. Il est actuellement essentiel de prendre en considération la « trajectoire évolutive » de chaque individu. En effet, un DLS subit des changements tout au long de la vie d'une personne et, en tenant compte des trajectoires individuelles, permet de redéfinir les contours de la difficulté, et son impact dans différents domaines de la vie. La pratique de l'orthophonie témoigne que la dyslexie est une difficulté qui peut évoluer favorablement en raison d'interventions ou de compensations mises en œuvre par une personne dyslexique, les difficultés d'orthographe étant le problème dont les adultes dyslexiques se plaignent le plus. En effet, la littérature considère la dysorthographe comme un trouble consubstantiel à la dyslexie. La dyslexie ne se limite pas non plus à un problème de lecture et d'orthographe. Elle implique des difficultés liées à la production textuelle, à l'impact de la syntaxe, du lexique, des processus de haut niveau, etc.¹²³⁴

3. Dyslexie au travail

Les citoyens européens ayant des difficultés d'apprentissage telles que 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 difficultés d'apprentissage spécifiques (SpLD) et les difficultés concomitantes telles que la dyscalculie, la dyspraxie / TDC et le TDAH. Ces profils ont longtemps été considérés principalement comme des défis éducatifs. Cependant, la réalité est que ces SpLD persistent tout au long de la vie d'une

¹ (Launay, 2018; Leloup, Anders, Charlet et coll., 2021)

² (Lyon et coll., 2003; Snowlong, 2000)

³ (Carter et Sellman, 2013; Morken et Helland, 2013)

⁴ (Carter et Sellman, 2013; Farmer, Riddick et Sterling, 2002)



personne et peuvent entraîner des obstacles et des difficultés à l'âge adulte et dans la vie professionnelle. Néanmoins, la dyslexie chez les adultes, et plus encore sur le marché du travail, reste mal reconnue ou soutenue. Au niveau européen et international, il y a un manque de procédures partagées, où les travailleurs atteints de SLD ne bénéficient d'aucune protection spécifique. Ceux qui travaillent dans le secteur du placement font souvent preuve d'un manque de familiarité et de compréhension des profils des personnes atteintes de DLS.

De plus, peu d'études scientifiques ont étudié ce phénomène au sein de la main-d'œuvre. 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., 2014). Peu d'études se sont penchées sur les facteurs et les bonnes pratiques qui favoriseraient la réussite professionnelle des personnes atteintes de DLS. En général, nous pouvons facilement identifier les défis individuels directement liés à la dyslexie, ainsi que les obstacles et barrières environnementaux.

En termes de difficultés individuelles, de nombreuses études confirment l'impact de la dyslexie 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 professionnel et à la croissance), précisément en ce qui concerne des activités et des secteurs de travail spécifiques (McLoughlin, 2018; Taylor, 2017; Amanda Kirby, 2014; de Beer et coll., 2014; McLoughlin et Leather, 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 et Barker, 1996; Rojewski, 1996).

En fait, une étude anglaise récente a mis en évidence le manque de connaissances et de sensibilisation sur le sujet 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 n'existe pas de cadre de référence commun et même la définition du profil lui-même n'est pas claire ou cohérente d'un pays à l'autre.

Le projet européen Erasmus+ Dyslexia@work.EU (un projet ERASMUS) rassemble des associations et des chercheurs de cinq pays (France, Italie, Malte, Irlande, Royaume-Uni et



Association européenne de la dyslexie) et son objectif principal est de combler ces lacunes, ainsi que le manque de connaissances et de sensibilisation sur la dyslexie sur le lieu de travail et dans le contexte juridique.

4. Dyslexia@work.eu projet

L'objectif principal du projet dyslexia@work.eu est de faciliter l'accès au travail des personnes dyslexiques. Il s'agit notamment de mettre en œuvre une série d'actions visant à améliorer les compétences et le développement professionnel de la charge de professionnalisme (conseillers d'orientation/conseillers d'orientation, spécialistes de la gestion et de la formation des ressources humaines dans les entreprises, personnel des services publics de l'emploi et autres personnes) sur le thème de la dyslexie et de l'inclusion sur le lieu de travail. Dans ce contexte, le projet vise à atteindre un double objectif :

- d'une part, identifier un ensemble de bonnes pratiques, de méthodologies et d'outils permettant aux entreprises, aux recruteurs, aux services publics et privés de l'emploi d'être en mesure d'évaluer de manière appropriée les capacités et le talent d'un candidat dyslexique ;
- et d'autre part, offrir aux adultes dyslexiques des occasions de mieux gérer le processus de recherche d'emploi et de recrutement/sélection, le placement et le perfectionnement professionnel.

Ainsi, plusieurs associations et chercheurs de cinq pays (Italie, Irlande, France, Malte, Royaume-Uni) se sont réunis pour atteindre les objectifs du projet :

- AID Associazione Italiana Dislessia (chef de file);
- Association européenne de la dyslexie;
- Association maltaise de lutte contre la dyslexie;
- Fédération Française des Dys-;
- Association britannique de dyslexie
- Association irlandaise de la dyslexie
- Università Degli Studi Dell'Insubria.



L'objectif de référence du projet est constitué d'opérateurs professionnels travaillant dans le domaine du recrutement, de la formation et du placement (des conseillers aux formateurs, des travailleurs des services aux responsables des ressources humaines de l'entreprise). En outre, ce projet est divisé en trois phases principales:

- 1) *Analyse comparative*. Dans cette phase, chaque partenaire s'est engagé à identifier dans son propre pays une série d'éléments spécifiques, notamment sur la législation relative à la dyslexie et au travail, sur l'organisation des services publics et privés de l'emploi, sur les processus de recrutement et de sélection du personnel, et enfin sur l'analyse de certaines situations spécifiques (telles que le processus d'examen du permis de conduire, le processus des examens d'accès aux associations professionnelles, les procédures de sélection pour les concours publics de recrutement).
- 2) *Action de recherche*. Dans cette phase, une équipe de chercheurs s'est concentrée sur la préparation d'un entretien semi-structuré à réaliser avec les employeurs et les professionnels afin d'identifier les connaissances et les compétences spécifiques et les bonnes pratiques en matière de dyslexie sur le lieu de travail. À cette fin, plus de 100 entretiens structurés ont été menés avec des opérateurs du secteur dans les différents pays impliqués dans le projet.
- 3) *Création de lignes directrices et d'un manuel de projet*. La phase centrale du projet, dont le résultat est la production de lignes directrices et d'un manuel de projet contextuel, visait à fournir aux opérateurs (conseillers d'orientation/conseillers d'orientation, recruteurs, institutions publiques, etc.) les outils appropriés pour identifier et valoriser le plein potentiel des travailleurs dyslexiques (tout en soutenant les domaines difficiles) dans leur recrutement, leur initiation et leur développement sur le lieu de travail. Des conseils sur la façon de rendre les phases de sélection et d'induction plus favorables à la dyslexie seront au cœur de ce processus.

Ce projet a donc une base gagnant-gagnant, où toutes les parties bénéficient :



- les travailleurs dyslexiques (ou à la recherche d'un emploi) qui seront sélectionnés et évalués de manière plus équitable et respectueuse;
- les opérateurs de placement (des conseillers et conseillers d'orientation aux recruteurs, des services des ressources humaines des entreprises aux employeurs de la fonction publique) qui auront plus de compétences pour pouvoir effectuer leur travail de la meilleure façon possible;
- des entreprises qui auront des travailleurs mieux intégrés dans la main-d'œuvre et donc plus productifs;
- La société en général est avantagée par la possibilité accrue qu'un plus grand nombre de personnes puissent être employées convenablement sur le lieu de travail.

Dans ce document, le manuel du projet, nous présentons les principaux résultats des phases 1 et 2. Dans la quatrième section, nous présentons les résultats de l'étude comparative concernant les aspects législatifs liés à la dyslexie et au lieu de travail (phase 1); tandis que dans la cinquième section, les résultats de l'action de recherche. Enfin, nous proposons de reprendre les différentes séquences clés pour un emploi réussi des personnes dyslexiques sur le lieu de travail.

5. Phase 1- Étude comparative : Dyslexie et droit

5.1. Introduction

L'objectif de cette première phase était d'évaluer la législation ou les politiques en place en matière de dyslexie et d'emploi dans tous les pays participants, à savoir la France, l'Irlande, l'Italie, Malte et le Royaume-Uni. Après la conférence de janvier 2020 qui s'est tenue à Malte, toutes les entités participantes ont été invitées à répondre à une série de questions relatives à ce sujet. Entre autres sujets, ces questions ont porté sur la manière dont les législations en question sont mises en place et quelles sont les définitions nationales de la dyslexie selon chaque pays. Ils ont également ouvert une discussion sur les modalités



d'accès disponibles pour les personnes dyslexiques en matière d'emploi, d'éducation et d'obtention d'un permis de conduire.

Un premier rapport a été rédigé sur cette phase (Dyslexia@work 2020). L'objectif principal était de compiler toutes les informations fournies par chaque pays pour chaque question. Il est important de noter que certaines questions ont été fusionnées sous un seul sujet en raison de similitudes communes.

Cette section présente les principaux résultats, à savoir les différences: dans la définition de la dyslexie dans différents pays d'un point de vue législatif; dans la législation sur la dyslexie et le travail/emploi; dans le processus législatif; dans la séparation des législations en matière d'emploi et de dyslexie; dans les déclarations sur la dyslexie des secteurs public et privé; dans les statistiques numériques de la dyslexie dans la main-d'œuvre; dans l'hébergement pour dyslexie au niveau du maintien en poste et du recrutement; dans les modalités d'accès légal exigées des employeurs publics et privés; dans le cadre de l'évaluation formelle par les employeurs ou les organisations visant à fournir les modalités d'accès nécessaires; dans les dispositions juridiques visant à faciliter l'accès à l'évaluation, aux essais et à l'octroi de licences au niveau national des qualifications; dans le droit et la politique pour l'apprentissage tout au long de la vie; dans les lois sur la dyslexie et le permis de conduire; dans les affaires juridiques ou les plaintes relatives à la dyslexie et à l'emploi et dans les commissions et conseils nationaux pour exprimer les préoccupations relatives à la dyslexie. Pour plus d'informations, vous pouvez lire le rapport complet (Dyslexia@work, 2020).

5.2. Principaux résultats de la phase 1

Définition de la dyslexie. Le rapport montre que les cinq pays participant à ce projet européen n'ont pas exactement la même définition et que cela a un impact sur la perspective législative. Alors que Malte et l'Italie adoptent une définition nationale de la dyslexie, l'Irlande a déclaré que, bien que le pays ne dispose pas d'une définition nationale, la définition de l'Association irlandaise de la dyslexie est généralement mentionnée. Le Royaume-Uni utilise généralement la définition du rapport Rose (2009), et la France se réfère à la définition de la Classification internationale des maladies (CIM-11, 2019) plutôt



qu'à une définition nationale dans laquelle la dyslexie est répertoriée sous le sous-titre « trouble spécifique de la lecture ».

Législation sur la dyslexie et le travail/emploi. Tout comme les cinq pays diffèrent sur la définition nationale de la dyslexie, ils diffèrent également sur la législation du travail et de l'emploi des personnes atteintes de dyslexie. Alors que l'Italie ne présente pas de législation sur la dyslexie, Malte, l'Irlande et la France incluent la dyslexie, sans référence spécifique à la dyslexie. En outre, il existe en France une loi sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) qui inclut des références au handicap et à la non-discrimination, obligeant les entreprises à employer au moins 6% de personnes handicapées; à Malte, une loi similaire exige d'employer au moins 2%. Le Royaume-Uni est le seul pays de ce projet à reconnaître la dyslexie comme un handicap par le biais de la loi sur l'égalité (2010). En Irlande, la législation ne mentionne aucune référence à un handicap spécifique.

Processus législatif. Encore une fois, la différence entre les cinq pays européens est importante en ce qui concerne le processus législatif. En Irlande et au Royaume-Uni, les lois sont rédigées et proposées respectivement par l'Oireachtas et le gouvernement. En Irlande, la législation commence comme un projet de loi. Le projet de loi doit être adopté par le Dáil et le Seanad (ce sont les deux chambres de l'Oireachtas – notre parlement) avant que le président puisse signer le projet de loi. Cependant, ils consultent souvent des associations ou d'autres parties prenantes pertinentes. En France, le cadre juridique national général relève de la responsabilité de l'État, bien que les décisions des individus soient prises sous la responsabilité régionale. En Italie et à Malte, la dyslexie peut être considérée comme un handicap par la Commission des droits des personnes handicapées (CDPH), mais cela se produit rarement.

Séparation des législations en matière d'emploi et de dyslexie. L'Irlande, l'Italie et Malte ont des lois distinctes pour l'emploi et l'éducation, tandis qu'au Royaume-Uni, l'emploi et l'éducation sont tous deux couverts par la loi sur l'égalité (2010). L'impact est, par exemple, que pour Malte, les lois sur l'éducation parlent des aménagements disponibles pour



permettre à une personne de poursuivre ses études, mais elles n'incluent rien en ce qui concerne les transitions de l'école au monde du travail, comme cela se trouve dans les lois sur l'emploi. En Angleterre, par exemple, la loi sur les enfants et les familles (2014) inclut d'autres droits légaux pour la dyslexie et l'éducation. Des lois similaires existent en Écosse, au Pays de Galles et en Irlande du Nord. En France, les lois concernant le handicap ont un impact dans différents domaines. Néanmoins, les lois sur l'éducation et l'emploi reposent toutes deux sur deux principes : la non-discrimination et les aménagements raisonnables. L'application de ces principes est différente dans les deux domaines; dans le domaine du travail, les aménagements ne sont possibles que si une personne est reconnue handicapée (RQTH).

Déclarations sur la dyslexie par les secteurs public et privé. L'Irlande et le Royaume-Uni font des aménagements raisonnables pour les personnes dyslexiques ou handicapées. En Irlande, les aménagements raisonnables sur le lieu de travail sont une obligation légale. De même, le secteur public maltais affirme qu'il devrait y avoir égalité des chances. Aucune information sur le secteur privé n'a été trouvée, mais le secteur privé est lié par la loi maltaise sur le handicap qui couvre l'égalité des chances. La France ne dispose pas non plus d'informations spécifiques sur le secteur privé, mais, comme Malte, le secteur public facilite la recherche d'emploi des personnes handicapées, à tel point qu'il avantage les candidats handicapés en ayant plus de possibilités d'accéder aux emplois publics. En Italie, les secteurs public et privé ne disent rien sur la dyslexie et le handicap. Il existe une loi spécifique sur le handicap (loi 68/1999) qui protège le placement des personnes handicapées.⁵

Statistiques numériques de la dyslexie dans la main-d'œuvre. L'Italie et la France ne disposent pas de statistiques à cet égard. En Italie, seules des estimations approximatives basées sur la prévalence à l'âge scolaire, c'est-à-dire entre 3% et 5%, sont disponibles. En France, une statistique nationale sur le handicap sur le lieu de travail et sur l'analphabétisme

⁵ « Les lois sur l'égalité en matière d'emploi obligent les employeurs à faire des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Un employeur doit prendre des « mesures appropriées » pour répondre aux besoins des personnes handicapées sur le marché du travail. Cela signifie qu'ils doivent prendre des dispositions qui permettront à une personne handicapée...



est rapportée, y compris les questions d'emploi. Ces statistiques expliquent que « 7 % de la population adulte âgée de 18 à 65 ans ayant fréquenté l'école en France est analphabète » et « plus de la moitié exercent une activité professionnelle [montrant comment] la lutte contre l'illettrisme touche donc de très près le monde du travail, de l'entreprise ». D'autre part, l'Irlande et le Royaume-Uni ont quelques statistiques. L'Irlande dispose de statistiques sur l'ensemble de la catégorie de handicap dans la population active, mais elle n'individualise pas les catégories. Le recensement irlandais de 2016 a révélé qu'un total de 643 131 personnes avaient un handicap en Irlande; soit 13,5 % de la population. Le Royaume-Uni est le seul pays participant à disposer de statistiques récentes et, selon le rapport élaboré par l'association Made by Dyslexia en collaboration avec Ernst and Young, les dernières statistiques indiquent qu'il existe un profil neurodiversifié pour sept personnes. Malte a également quelques statistiques, mais plutôt inégales. La plus récente enquête sur la population active de l'Office national de la statistique à cet égard remonte à 2003 et conclut que le taux d'emploi des personnes ayant des problèmes de santé ou une incapacité de longue date (âgées de 15 ans et plus) était faible à 32,2 %. Ces données rares, hétérogènes et non spécifiques ne permettent pas d'effectuer des comparaisons entre les différents pays.⁶

Mesures d'adaptation pour la dyslexie au niveau du maintien en poste et du recrutement.

Presque tous les pays ont indiqué qu'il n'existait pas d'agences d'emploi publiques ou privées qui tiennent compte de la dyslexie en tant que telle au niveau de la rétention et du recrutement. La seule indication pour l'accommodement à ce niveau au Royaume-Uni est que les agences de placement ont une case à cocher sur les formulaires de candidature spécifiquement pour les personnes dyslexiques à cocher ainsi qu'une case handicap, car toutes les personnes ne savent pas que la dyslexie est un handicap. Cette mesure peut être trouvée dans la loi sur l'égalité (2010), que les agences doivent respecter.

⁶ https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_uk/topics/diversity/ey-the-value-of-dyslexia-dyslexic-capability-and-organisations-of-the-future.pdf



Dispositions légales d'accès exigées des employeurs publics et privés. L'Irlande, l'Italie et Malte n'ont pas de dispositions relatives spécifiquement à la dyslexie, mais il existe des lois qui concernent les dispositions pour les personnes handicapées (Italie), qui garantissent qu'il n'y a pas de discrimination de la part de l'employeur sur le lieu de travail (Malte) ou qui énumèrent les modalités d'accès dans le cadre d'aménagements raisonnables, mais le terme est utilisé de manière vague (Irlande). L'Irlande fonctionne de la même manière que Malte et l'Italie, mais elle dispose d'un certain nombre de législations qui énumèrent les modalités d'accès dans le cadre d'aménagements raisonnables, mais le terme est utilisé de manière vague. Cela comprend la Loi sur les personnes handicapées (2005)²⁵ qui exige que les organismes publics prennent des mesures positives pour employer des personnes handicapées – 3 %. Les lois irlandaises sur l'égalité en matière d'emploi (1998-2001)²⁶ appellent également à une action positive pour garantir à chacun une pleine égalité et attirer des personnes handicapées dans leur main-d'œuvre. En Italie, cependant, une loi très récente (loi n. 113/2021) prévoit l'utilisation de mesures compensatoires ou dispensatoires lors de concours pour les postes de travail de l'administration publique. De même, au Royaume-Uni, un employeur doit procéder à des ajustements raisonnables pour s'assurer qu'une personne handicapée n'est pas désavantagée; par exemple, fournir une technologie d'assistance. En France, être reconnu comme travailleur handicapé permet de bénéficier d'une orientation vis-à-vis d'un établissement/service d'aide au travail, du marché du travail ou d'un centre de réadaptation professionnelle. De plus, depuis 2018, la réglementation permet le financement de « services d'accompagnement spécifiques » pour les difficultés spécifiques d'apprentissage (SpLD) pour soutenir les demandeurs d'emploi. La reconnaissance de la qualité des travailleurs handicapés (RQTH) donne également un accès prioritaire à diverses mesures d'aide à l'emploi et à la formation.

Dispositions juridiques visant à faciliter l'accès à l'évaluation, aux essais et à l'octroi de licences nationales en matière de qualifications. L'Irlande et Malte signalent toutes deux qu'il existe des modalités d'accès spécifiques pour les personnes handicapées ou ayant des difficultés d'apprentissage en ce qui concerne les qualifications nationales. Le Royaume-Uni fournit un soutien par le biais du programme gouvernemental Access To Work. La France



prévoit des aménagements pour les examens selon la procédure réservée aux étudiants handicapés. Cependant, les aménagements possibles restent très généraux. En Italie, il n'y a aucune mention de la dyslexie ou d'autres troubles spécifiques au niveau régional ou national. Cependant, la loi 170/2010 doit également être prise en compte, même dans les examens pour l'obtention de la qualification professionnelle d'enseignement et de formation professionnels (IEFP) d'un établissement de formation.

Droit et politique pour l'apprentissage tout au long de la vie. Il n'existe pas de loi distincte à ce sujet en Irlande et au Royaume-Uni, car l'apprentissage tout au long de la vie est couvert par la loi sur l'égalité (2010). Toutefois, l'organisme public irlandais SOLAS finance et coordonne l'enseignement et la formation complémentaires, et élabore régulièrement une stratégie d'enseignement et de formation complémentaires. Malte dispose d'une stratégie nationale pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2020) qui « répond aux obligations de Malte dans le cadre du processus de Lisbonne de l'UE ; aborde les défis rencontrés dans l'intégration de l'apprentissage tout au long de la vie dans notre société et identifie les domaines de priorité nationale dans les années à venir »⁷ (Ministère de l'éducation et de l'emploi, 2014, paragraphe 1). La France adopte une approche différente car il existe deux options pour obtenir un diplôme: l'éducation initiale et la formation professionnelle. L'enseignement initial est régi par la loi sur l'éducation tandis que le système de formation professionnelle est régi par la loi sur l'emploi. En outre, en ce qui concerne l'emploi, la France dispose de lois concernant les stages, l'apprentissage, l'évaluation du mérite / la reconnaissance des acquis, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie; chacun ayant des mesures d'adaptation qui sont toujours assujetties à la reconnaissance de leur handicap. En ce qui concerne la reprise de la scolarité à l'âge adulte afin d'obtenir un diplôme, en Italie, les mêmes mesures de soutien didactiques de la loi 170/2010 sont appliquées.

⁷ gov.ie - [Apprentissage de la littératie et de la numératie pour la vie \(www.gov.ie\)](http://www.gov.ie)



Dyslexie et lois sur le permis de conduire. Tous les pays en question semblent avoir la possibilité pour les personnes dyslexiques de demander des modalités d'accès pendant l'examen théorique. À Malte, il n'y a aucune mention de la dyslexie dans la législation sur le permis de conduire, mais les personnes dyslexiques peuvent demander une aide à la lecture lorsqu'il s'agit de l'examen théorique qui est gratuit. En Irlande, si les personnes dyslexiques ont une lettre de preuve d'un professionnel qui peut vérifier les difficultés d'alphabétisation et le besoin d'aide pendant l'examen théorique, elles ont accès à des arrangements. La loi au Royaume-Uni ne fait pas de discrimination non plus. Les personnes dyslexiques sont autorisées à accéder à l'examen théorique du permis de conduire. Aucune spécification n'a été présentée par la France. La France indique seulement qu'il existe un accord qui permet aux parties intéressées de bénéficier de dispositions spécifiques lors de l'examen théorique. En Italie, les personnes dyslexiques peuvent utiliser des pistes audio et du temps supplémentaire pendant les examens.

Affaires juridiques ou plaintes relatives à la dyslexie et à l'emploi. Aucune affaire judiciaire n'a été signalée en France et à Malte concernant la dyslexie et l'emploi. Cependant, il y a eu une décision de justice concernant l'hébergement à l'école et / ou les examens en France. En revanche, en Italie, il y a eu de nombreux cas dans les écoles et un seul cas dans l'emploi qui impliquait une comorbidité et une gravité. En Irlande et au Royaume-Uni, des cas particuliers sont enregistrés. La Commission irlandaise des relations de travail (WRC) a jugé qu'une entreprise avait discriminé un acteur en raison de son handicap en vertu de la loi sur l'égalité en matière d'emploi lorsqu'il l'avait licenciée d'une production six jours après le début des répétitions en septembre 2018. Au Royaume-Uni, une employée dyslexique a poursuivi son employeur en justice parce qu'il l'avait discriminée après qu'elle ait commis des erreurs en raison de ses difficultés à lire, à écrire et à lire l'heure.⁸⁹

⁸ <https://www.independent.ie/irish-news/actress-fired-from-musical-over-dyslexia-gets-20000-compensation-38726983.html>

⁹ <https://www.bbc.com/news/uk-35521061>



Commissions et conseils nationaux pour exprimer les préoccupations relatives à la dyslexie.

Tous les pays de ce projet ont des entités qui peuvent représenter les personnes dyslexiques. Alors que l'Italie n'a pas de commissions ou de conseils qui se concentrent uniquement sur la dyslexie au sein du ministère du Travail, la dyslexie est représentée par l'Association italienne de la dyslexie (Associazione Italiana Dislessia [AID]). La Commission britannique pour l'égalité et les droits de l'homme est l'entité par l'intermédiaire de laquelle les personnes handicapées, y compris les personnes dyslexiques, peuvent exprimer leurs préoccupations. Cela peut également être effectué par la British Dyslexia Association. À Malte, l'Association maltaise de lutte contre la dyslexie (MDA) ainsi que le Secrétariat parlementaire pour le vieillissement actif et les personnes handicapées relevant du Ministère de la famille, des droits de l'enfant et de la solidarité sociale sont des organisations nationales qui expriment leurs préoccupations en matière de dyslexie. L'Irlande compte l'Association irlandaise de la dyslexie, l'Association pour l'accès à l'enseignement supérieur et le handicap (AHEAD), la Fédération irlandaise des personnes handicapées, l'Autorité nationale des personnes handicapées, le Conseil national de l'éducation spéciale et il y avait un groupe de travail sur la dyslexie (qui a pris fin en 2001) composé de différents organismes et voix. Au niveau national, la France dispose du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées qui est l'organe où les organisations handicapées peuvent exprimer les préoccupations des personnes dyslexiques. En outre, les personnes dyslexiques, leurs familles et les associations peuvent saisir le médiateur en cas de discrimination et/ou de non-respect de la loi. Au niveau local, la commission de la MDPH comprend un représentant de la personne handicapée.

5.3. Conclusion

Cette analyse comparative révèle que dans ces cinq pays, il existe de bonnes idées, des lois et des entités qui peuvent aider et protéger les personnes atteintes de dyslexie. Dans l'ensemble, il semble y avoir un manque de législations axées uniquement sur la dyslexie en relation avec l'emploi dans tous les pays participants. Cependant, les législations qui s'appliquent aux personnes handicapées incluent généralement les personnes dyslexiques telles qu'elles sont reconnues comme telles au niveau national. Malte et l'Italie ont leurs



propres définitions nationales de la dyslexie, tandis qu'en Irlande, la majorité suit soit la définition de la Dyslexia Association of Ireland et/ou la définition du groupe de travail irlandais sur la dyslexie, et le Royaume-Uni utilise principalement celle du rapport Rose (2009). Seule la France utilise une définition internationale. On pourrait également tenir compte du fait que l'Irlande, Malte et le Royaume-Uni ont des lois différentes pour l'éducation et l'emploi, tandis que l'Italie n'a que des lois distinctes en ce qui concerne les lois sur la formation et l'instruction et qu'en France, les deux législations sont basées sur les mêmes principes.

En outre, il n'y a pas d'indication directe du nombre de personnes dyslexiques au sein de la main-d'œuvre de chaque pays respectif, seulement quelques statistiques sur les personnes handicapées sur le lieu de travail. Seulement, le Royaume-Uni semble avoir une statistique fiable.

En Irlande, en Italie, à Malte et au Royaume-Uni, la loi ne spécifie pas de dispositions d'accès que les employeurs devraient mettre en œuvre pour les personnes dyslexiques, mais uniquement celles concernant les personnes handicapées qui sont basées sur la réduction de la discrimination sur le lieu de travail. D'autre part, Français législations font référence à des modalités d'accès pour les personnes souffrant de troubles de l'apprentissage dans le but d'assurer l'égalité des chances.

En ce qui concerne les dispositions juridiques visant à faciliter l'accès à l'évaluation, aux tests ou à l'octroi de licences nationales des qualifications, l'Irlande, Malte et le Royaume-Uni ont défini des mesures pour les personnes ayant des difficultés d'apprentissage telles que la dyslexie. La France et l'Italie n'ont pas de telles spécifications, mais il existe des dispositions pour les personnes handicapées. Cependant, tous les pays semblent avoir une certaine forme d'arrangements que les personnes ayant des difficultés de lecture peuvent demander lorsqu'il s'agit de l'examen théorique du permis de conduire.

6. Phase 2- Action de recherche : La dyslexie dans le monde professionnel

L'objectif de la phase 2 était de présenter les connaissances, les compétences et les bonnes pratiques en matière de dyslexie et de SLD par des travailleurs et des professionnels qui



travaillent à divers titres au sein d'entreprises et d'agences pour l'emploi dans les pays participants. À cette fin, un entretien structuré a été développé (Dyslexia@work, 2021) auquel ont participé 106 entreprises et agences de placement participantes dans les différents pays participants. Cette enquête nous a permis d'identifier :

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

Les résultats de cette recherche, ainsi que ce qui a émergé dans la première phase du projet, représentent le point de départ de la définition de lignes directrices pour soutenir la sélection du recrutement, la gestion de l'initiation et le développement du personnel adapté à la dyslexie.

6.1. Méthode

6.1.1. Plan d'étude

Il s'agissait d'une étude mixte, quantitative et qualitative (QN + QL) menée pour identifier un ensemble de bonnes pratiques, méthodologies et outils utilisés parmi les entreprises, les recruteurs, les services publics et privés de l'emploi, dans les phases de recherche d'emploi et de sélection des personnes dyslexiques et la sensibilisation aux troubles spécifiques d'apprentissage sur le lieu de travail.

6.1.2. Réglage et échantillon

La recherche a impliqué 106 institutions dont 75 (70,8%) étaient des entreprises et 31 (29,2%) des agences de recrutement. Les participants venaient de cinq pays: France (22,6%), Italie (25,5%), Irlande (21,7%), Malte (7,5%) et Royaume-Uni (22,6%). Les moyennes et grandes entreprises et agences ont participé à l'enquête. Cette étude a utilisé un échantillonnage de commodité. Tous les répondants ont donné leur consentement à participer et à participer au sondage.



6.1.3. Mensurations

Questions quantitatives (QN)

Deux versions du questionnaire (Dyslexia@work, 2021) ont été utilisées, l'une pour les entreprises et l'autre pour les agences de recrutement. Les deux questionnaires comprenaient neuf questions générales (figure 1).

Figure 1 : Neuf questions générales pour les entreprises et les agences de recrutement

1. Connaissez-vous quelqu'un dans votre entourage immédiat atteint de dyslexie?
2. 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:

3. Les demandeurs doivent-ils déclarer s'ils ont des profils neurodivers, un handicap ou une condition qui nécessite des soutiens supplémentaires?
4. Quels types de mesures de soutien et d'adaptation mettez-vous en place pour les processus de recrutement et de sélection?
5. Quels types de soutien mettez-vous en place pour le travail?

Questions explorant la sensibilisation à la dyslexie dans l'organisation

6. Fournissez-vous des informations sur le soutien disponible pour la dyslexie dans l'un des endroits suivants?
7. Quel type de formation ou de sensibilisation offrez-vous autour de la dyslexie?

Questions portant sur les points de vue sur l'environnement législatif

8. Existe-t-il dans votre pays une loi relative à la dyslexie ?
9. Votre organisation a-t-elle eu des problèmes juridiques ou de RH liés à un employé dyslexique?)

Questions ouvertes qualitatives (QL)

Pour répondre au sondage, tous 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 conseil donneriez-vous à une organisation qui cherche à améliorer la façon dont elle soutient les employés dyslexiques?
- 3) Avez-vous des réflexions finales qui, selon vous, devraient être prises en compte dans les résultats de ce projet de recherche?

6.1.4. Collecte de données

Les données ont été recueillies entre septembre et décembre 2020. La MSH Lyon St-Etienne, l'Université de Lyon et la Fédération Française de la Dyslexie (FFDys-) ont pris en charge la phase de collecte des données de ce projet. Les chercheurs de chacun des pays participants ont réalisé les entretiens téléphoniques et en ligne en saisissant les réponses directement dans une plateforme (enquête Lime) créée spécifiquement pour cette enquête.¹⁰¹¹¹²

Les répondants ont reçu une copie du questionnaire par courriel quelques jours avant le rendez-vous téléphonique ou en ligne. 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 la finalité 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 sous pseudonyme et toutes les informations sociodémographiques ont été gardées confidentielles.

6.1.5. Analyse des données

L'analyse des données a été réalisée à l'aide d'une approche quantitative et qualitative par un chercheur identifié par l'Association italienne de la dyslexie.¹³

6.2. 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

¹⁰ Audrey Mazur mettre en place et gérer le processus de collecte de données.

¹¹ Régine Tchakgarian et Vincent Lochmann.

¹² Nous remercions la Maison des Sciences de L'Homme (Lyon, France) et plus précisément Céline Faure pour leur soutien.

¹³ Krzysztof Szadejko, Fondazione CEIS Onlus, Modène (Italie)



agences de recrutement, puis en fonction de la section spécifique du questionnaire, à savoir : Questions générales, Bonnes pratiques, Sensibilisation aux difficultés d'apprentissage spécifiques dans l'entreprise/l'agence, Considérations sur un champ d'application législatif, Considérations finales.

Ce document ne présente que des résultats saillants. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le rapport complet de l'étape 2 du projet Dyslexia@work.eu (Dyslexia@work, 2021).

6.2.1. Entreprises

Répartition des contributions. Le nombre total d'entreprises impliquées dans l'étude était 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). Lorsque l'on examine la répartition du nombre de participants entre les pays, il faut également tenir compte de la taille de la population de chaque pays et du fait que cette répartition reflète cette réalité.

Questions générales. Les données indiquent que la plupart des répondants (72 %) connaissent quelqu'un, comme un parent ou une connaissance, qui a une difficulté d'apprentissage spécifique (DLS), par exemple la dyslexie. Parmi les entreprises interrogées, peu avaient une estimation des travailleurs dyslexiques qui ont officiellement déclaré leur dyslexie sur le lieu de travail (24 %); 48 % ont déclaré ne pas avoir ces données, tandis que les 28 % restants ont affirmé qu'aucun employé n'avait officiellement déclaré souffrir de dyslexie. De plus, il semble que les entreprises de Grande-Bretagne (8 sur 22), de France (6 sur 20) et d'Irlande (4 sur 17) connaissent des employés dyslexiques dans leur organisation.

Bonnes pratiques. Les résultats concernant la possibilité pour le candidat de déclarer la présence d'un handicap, d'une neurodiversité ou d'une condition nécessitant un soutien supplémentaire montrent que, contrairement à la France, l'Italie et Malte, la Grande-Bretagne et l'Irlande ont 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 SLD.

En ce qui concerne les processus de recrutement et de sélection, 65,3% incluent des tâches de lecture et d'écriture, ou des tests chronométrés. Toutefois, après un examen plus approfondi de la situation dans les différents pays, seule l'Italie s'oppose à cette tendance, puisque la plupart des participants italiens ont indiqué qu'ils n'incluaient pas les tests de lecture, d'écriture ou chronométrés dans le processus de recrutement et de sélection.

En ce qui concerne la possibilité de déclarer la difficulté lors des entretiens de sélection, la situation semble variée. En général, les entreprises sont disposées à offrir cette opportunité lors des entretiens de sélection. En France, par exemple, les employeurs ne sont pas autorisés à poser de questions sur la neurodiversité, mais les employeurs doivent demander aux candidats s'ils ont besoin d'aménagements particuliers dans le contexte de l'accessibilité.

Différents types de soutien et d'ajustements au cours de la phase de sélection sont signalés, ce qui indique des différences entre les pays. La question suivante : « *Quels types de soutien ou d'ajustements sont mis à la disposition du candidat dans le cadre du processus de sélection?* » prévoyait différentes options de réponse ainsi qu'un élément intitulé « Autre », dans lequel les répondants pouvaient écrire leur propre réponse, comme, par exemple, un temps supplémentaire possible pour les tests écrits, l'utilisation d'un ordinateur, la flexibilité dans les fautes d'orthographe dans le travail écrit ou l'utilisation de technologies d'assistance. Le rapport de la phase 2 détaille des informations supplémentaires pour chaque pays (Dyslexia@work, 2021).

Sensibilisation aux difficultés d'apprentissage spécifiques dans l'entreprise. Le rapport de la phase 2 (Dyslexia@work, 2021) se concentre sur les réponses apportées à trois questions concernant: 1) la disponibilité de l'information sur le soutien fourni aux travailleurs atteints de SLD; 2) des activités de formation ou de sensibilisation sur le sujet menées au sein de l'entreprise et enfin 3) la perception des DLS comme un obstacle sur le lieu de travail.

La question suivante : « *L'information sur les types de soutien est-elle offerte aux travailleurs ayant des difficultés d'apprentissage particulières aux niveaux suivants?* » a



permis plusieurs options de réponse : dans le cadre du processus de candidature, avant les entretiens de sélection, dans le cadre de l'information contenue dans le plan d'intégration ou 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 soutien, je ne sais pas. Selon le pays, les informations sur le type de soutien disponible sont fournies de différentes manières. Par exemple, les entreprises anglaises ou irlandaises fournissent plus souvent des informations sur demande à un responsable hiérarchique ou à un service des ressources humaines. Ces informations sont également disponibles, pour certaines entreprises, dans le plan d'intégration ou sur l'intranet de l'entreprise. Plus rarement, cela fait partie du processus de candidature et avant les entretiens de sélection. Les entreprises françaises passent par le service des ressources humaines, et parfois, sur demande, par l'intermédiaire d'un supérieur hiérarchique. Les informations peuvent également se trouver sur l'intranet de l'entreprise ou dans le processus d'intégration. Comme en Grande-Bretagne, au Royaume-Uni ou en Irlande, l'information fait plus rarement partie du processus de candidature et avant les entretiens de sélection. Les résultats révèlent qu'il reste marginal, dans ces trois pays que cette information n'est pas disponible (1 pour la Grande-Bretagne et l'Irlande ; 5 pour la France). L'Italie et Malte sont quelque peu différentes: certaines entreprises ont déclaré qu'elles ne fournissaient des informations que sur demande au service des ressources humaines.

La question : « *Quel type d'activités de formation ou de sensibilisation sont proposées sur le sujet de la dyslexie et des troubles spécifiques de l'apprentissage ?* » disposaient de plusieurs options de réponse: une session de sensibilisation est organisée au moins une fois par an, ouverte à tout le personnel; des cours de formation, ouverts à tout le personnel, sont organisés au moins une fois par an; tous les cadres hiérarchiques reçoivent une formation sur la dyslexie et les difficultés d'apprentissage spécifiques; tout le personnel des ressources humaines reçoit une formation sur la dyslexie et les difficultés d'apprentissage spécifiques.

Si l'on ne prend en considération que l'option « aucune » réponse, 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.



La question : « *Pensez-vous que la dyslexie peut être un obstacle sur le lieu de travail?* » montre que la plupart des entreprises Françaises ne considèrent pas la dyslexie comme un obstacle sur le lieu de travail, alors que la tendance s'inverse dans d'autres pays. L'analyse qualitative révèle combien de fois une certaine raison a été donnée et le niveau de saturation. Par exemple, ceux qui considèrent les DLM 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.

Considérations sur la portée législative. L'analyse des réponses à la question « *Existe-t-il une loi sur la dyslexie et les difficultés d'apprentissage spécifiques dans votre pays ?* », ont constaté que 53,3 % connaissaient l'existence d'une loi relative aux DLS (figure 16, annexe C). Cependant, il est important de considérer que cette 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.

Considérations finales. Pour cette partie, une analyse qualitative des réponses a été effectuée, puisque les questions permettaient exclusivement des réponses ouvertes. La question : « *Si le gouvernement pouvait changer une chose afin de faciliter l'embauche de personnes ayant des troubles d'apprentissage particuliers, comme la dyslexie, quelle serait-elle?* » Il ressort que, parmi les cinq pays, la réponse la plus fréquente est la nécessité d'une plus grande sensibilisation à la question et, ensuite, la nécessité d'une formation spécifique sur les difficultés d'apprentissage spécifiques au sein des entreprises. Les pays ont présenté différentes suggestions. Par exemple, les entreprises irlandaises et italiennes préconisent les avantages des incitations à l'embauche pour encourager et intégrer des pratiques inclusives sur le lieu de travail.



6.2.2. Agences

Répartition des contributions. Le nombre total d'entreprises impliquées dans l'étude était de 31: 13 italiennes (41,9%), 7 Français (22,6%), 6 irlandaises (19,4%), 3 maltaises (9,7%) et 2 anglaises (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.

Pour rappel, dans ce document, les résultats sont synthétisés, pour plus d'informations vous pouvez consulter le rapport de la phase 2 du projet Dyslexia@work.eu (Dyslexia@work, 2021).

Questions générales. Cette section présente les résultats sur le type de service offert et la répartition des réponses concernant le nombre de personnes qui utilisent les services de placement offerts au cours d'une année. Nous pouvons voir qu'une seule agence britannique déclare qu'il existe des employeurs qui demandent spécifiquement des candidats ayant une difficulté d'apprentissage spécifique (SLD), telle que la dyslexie.

Bonnes pratiques. La question « *Les utilisateurs doivent-ils déclarer s'ils ont un profil neurodivers, un handicap ou une condition qui nécessite un soutien supplémentaire?* » ont donné les réponses suivantes : 18 organismes ont répondu par l'affirmative, 12 ont répondu « non » et 1 n'a pas répondu. En ce qui concerne l'application éventuelle de procédures spécifiques pour les personnes atteintes de DLS, comme il est ressorti des entretiens avec les entreprises, la plupart des agences de recrutement interrogées ont également déclaré qu'elles n'avaient pas mis en place de telles procédures. Les agences anglaises se sont avérées être la seule exception. Bien que l'échantillon ne soit nullement représentatif, les deux organismes anglais interrogés ont déclaré qu'ils mettaient en pratique des procédures spécifiques pour les personnes atteintes de DLS.



Sensibilisation aux difficultés d'apprentissage spécifiques au sein de l'Agence. On a demandé aux répondants s'ils avaient reçu une formation sur les DLS. La répartition des réponses pour chaque pays est présentée dans le rapport (Dyslexia@work, 2021). En général, une absence presque totale de formation est identifiée. Réponses à la question « Pensez-vous que des difficultés d'apprentissage spécifiques, comme la dyslexie, peuvent constituer un obstacle à la recherche d'un emploi? », la majorité des organismes considéraient la dyslexie comme un obstacle à la recherche d'un emploi.

Considérations finales. L'analyse qualitative des données révèle trois réponses principales à la question « Si le gouvernement pouvait changer une chose pour faciliter l'embauche de personnes ayant des difficultés d'apprentissage spécifiques, comme la dyslexie, quelle serait-elle? » : 1) la nécessité d'une formation spécifique sur la dyslexie qui pourrait sensibiliser ; 2) améliorer la législation en incluant éventuellement la dyslexie dans une catégorie protégée, mais en tant que catégorie distincte du handicap; 3) 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.

6.3. Conclusion

Les résultats présentent une image de la situation actuelle des connaissances et de la gestion des travailleurs atteints de DLS sur le lieu de travail dans les différents pays participants: Grande-Bretagne, France, Irlande, 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 ne disposent pas d'une estimation précise des employés atteints de SLD, ni ne fournissent d'actions spécifiques ou d'opportunités de divulgation de tels au cours des phases 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 commun est l'absence de procédures de recrutement et de sélection spécifiquement destinées aux candidats ayant des DLS, bien que dans plus de la moitié des cas, la sélection implique des épreuves écrites et chronométrées.

Certaines différences substantielles concernent l'accompagnement et les ajustements dans les phases de recrutement et de sélection. En particulier, la Grande-Bretagne 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 basées 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 DLS. Ces aspects peuvent s'expliquer en partie par les réglementations de ces pays, qui exigent des employeurs qu'ils fournissent des ajustements raisonnables afin de s'assurer que les personnes handicapées ne soient pas désavantagées.

Une autre différence concerne l'utilisation de cours de formation internes sur les troubles d'apprentissage. Dans ce cas, seules la France, la Grande-Bretagne et l'Irlande dispensent des formations visant à sensibiliser les entreprises interrogées à la dyslexie et aux SLD.

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 varie d'un pays à l'autre. De plus, le libellé de la question ne précisait pas « législation sur le lieu de travail ». Sur le total des réponses données par les entreprises interrogées, plus de la moitié de l'échantillon a affirmé qu'ils connaissaient une loi protégeant les personnes atteintes de SLD.

Plus de la moitié de l'échantillon perçoit la dyslexie comme un obstacle potentiel 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 d'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 allègements fiscaux; définir des lignes directrices pratiques.



Le nombre limité d'organismes 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 DLS ainsi qu'un manque de cours de formation sur le sujet.

Une tendance opposée se dégage en termes d'opportunités dédiées à la divulgation. Plus de la moitié des organismes interrogés ont affirmé avoir demandé aux gens de présenter tout handicap ou besoin supplémentaire qu'ils pourraient avoir. Néanmoins, il est important de prendre en considération le fait que la question ne précisait pas exclusivement les DLS, mais aussi d'autres conditions pouvant être considérées comme des handicaps. Par conséquent, il n'est pas possible de distinguer à quelle condition les personnes interrogées faisaient spécifiquement référence, pour ensuite être en mesure d'extrapoler uniquement les données relatives aux conditions neurodiverses, telles que la dyslexie.

En ce qui concerne la perception de la dyslexie, tout comme c'était le cas pour les entreprises, la plupart des agences interrogées estimaient également que la dyslexie était un obstacle potentiel à la recherche d'un emploi. Cela s'explique une fois de plus par la nécessité d'une formation spécifique, d'une sensibilisation et de 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 ayant des LD Sp. Conformément à ces données, les organismes ont indiqué que, pour faciliter l'embauche de personnes ayant des TA Sp, il était nécessaire de sensibiliser le public au sujet au moyen d'une formation spécifique, d'améliorer les lois et de trouver des solutions pour soutenir de manière optimale ces candidats/travailleurs.

7. PHASE 3 – BONNES PRATIQUES

7.1. Bonnes pratiques qui ont émergé des entrevues (Phase 2)

Les données des entretiens révèlent un manque général de connaissances et de sensibilisation aux questions de SpLD chez les personnes impliquées dans le placement, tant au sein des entreprises que des agences de placement. Néanmoins, la plupart des entreprises des cinq pays tentent de mettre en place de bonnes pratiques pour recruter et



travailler avec des personnes dyslexiques. Avec la représentation limitée des entreprises et des agences dans chacun des pays, la situation semblait plus structurée et globalement plus inclusive dans les pays anglophones de l'étude. La plupart des entreprises et agences interrogées, à l'exception de certaines entreprises anglaises et irlandaises, n'offrent pas de cours de formation internes 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 divulguer s'il est dyslexique, puis de demander explicitement des ajustements raisonnables. Le fait que la Grande-Bretagne et l'Irlande manifestent toutes deux une plus grande volonté en termes de soutien et de cours de formation sur le sujet, 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 directives et d'indications opérationnelles, est probablement la principale cause de ces écarts et irrégularités entre ces pays et à l'intérieur de ceux-ci. Certaines entreprises ont une politique d'inclusion, soit par l'intermédiaire d'un service handicap ou d'un conseiller handicap et en mettant en place des actions de formation et d'inclusion ou en investissant dans des solutions technologiques. Bien que certaines entreprises n'aient pas de politique d'inclusion claire en place et déployée, beaucoup offrent de l'aide lorsque des difficultés importantes de lecture et d'écriture sont évidentes.

Dans cette rubrique, nous proposons d'identifier les bonnes pratiques mentionnées par les entreprises ayant participé au projet, en matière de recrutement, d'adaptation quotidienne du poste de travail ou d'organisation des tâches de travail.

Recommandations

- *Recrutement.* Dans les questionnaires, plusieurs entreprises ont indiqué qu'elles avaient procédé à des adaptations lors du recrutement, par exemple en prévoyant du temps supplémentaire lors des épreuves écrites, en mettant à disposition un ordinateur, en ayant une certaine souplesse en matière de fautes d'orthographe ou en offrant une assistance technologique. En outre, bien que cela soit moins fréquent dans l'échantillon, certaines entreprises déclarent qu'elles effectuent des entretiens



spéciaux pour les personnes dyslexiques, par exemple en les contactant avant l'entretien.

- *Ajustements quotidiens.* Plusieurs des entreprises interrogées proposent des aménagements du poste de travail, notamment l'aménagement d'espaces calmes, l'aménagement du poste de travail (écran plus grand, par exemple), avec le déploiement des aménagements préconisés par la santé au travail. De plus, presque toutes les entreprises mettent en place des systèmes de soutien pour aider les employés à s'acquitter de leurs tâches professionnelles. Les plus fréquents sont la mise à disposition d'un ordinateur, l'assistance technologique, l'assistance à la correction d'épreuves avec la fourniture de logiciels de correction et les procédures d'aide à la relecture. Moins fréquemment, les entreprises peuvent également fournir une évaluation ergonomique, donner des instructions oralement et les démontrer manuellement, prévoir du temps supplémentaire pour les tâches ou fournir un encadrement.
- *Organisation des tâches de travail.* Toutes les entreprises qui ont participé au projet rapportent un soutien et une flexibilité dans l'organisation des tâches. Les types de soutien comprenaient l'encouragement des pauses cognitives pendant la journée de travail, la flexibilité des horaires de travail et le travail à distance. Certaines entreprises peuvent offrir des technologies ou des applications d'assistance pour aider à la planification des tâches et à l'organisation du travail. Certaines entreprises mentionnent impliquer le service de santé au travail pour savoir quel type de soutien elles devraient mettre en place, et d'autres sensibilisent les membres de l'équipe à ces problèmes d'organisation des tâches.

Cette étude montre que les entreprises interrogées sont préoccupées par le bien-être des personnes dyslexiques et qu'elles font même des propositions lorsqu'on leur demande ce que le gouvernement pourrait faire pour changer la situation. Les solutions suivantes ont été proposées : réformer l'orthographe, avoir une partie du salaire versé par l'État, améliorer l'accessibilité numérique et démocratiser les supports audio, sensibiliser à grande échelle, dépister et accompagner davantage les personnes, simplifier les procédures et étendre



l'offre de travailleurs handicapés aux personnes dyslexiques. Enfin, les entreprises qui ont déjà employé des personnes dyslexiques reconnaissent que ces travailleurs ont beaucoup de talents et de forces, malgré des difficultés persistantes. Ils parlent notamment de leur force de travail et de leur capacité d'adaptation, liée à leur bonne connaissance de leur propre profil, qu'ils savent également très bien décrire. Ces employés sont décrits comme brillants, investis, attentionnés et possédant des compétences sociales très développées.

Une brochure spécifique a été produite sur les bonnes pratiques : « Bonnes pratiques et lignes directrices pour la dyslexie au travail ».

7.2. Autres exemples de bonnes pratiques

Le projet « DSA Progress For Work », conçu et mis en œuvre par l'Association italienne de la dyslexie, peut être un exemple d'intervention structurée visant à satisfaire le besoin croissant de placement professionnel et de développement professionnel des personnes atteintes de dyslexie et d'autres troubles spécifiques de l'apprentissage.

Le projet vise à atteindre une double situation positive (gagnant-gagnant): d'une part, le projet veut établir un chemin qui identifiera un ensemble de pratiques, de méthodologies et d'outils qui permettront aux entreprises d'évaluer correctement les compétences et les talents d'un candidat dyslexique; en même temps, le projet veut fournir aux candidats et aux travailleurs SLD les outils et les stratégies nécessaires pour faire ressortir les vrais talents et minimiser la fatigue et l'inconfort qui découlent des troubles d'apprentissage. Le projet envisage un processus étape par étape visant à réviser les processus internes de sélection, de formation, de communication, de gestion et de développement du personnel du point de vue « Dyslexia Friendly ». À la fin du projet, les entreprises reçoivent la reconnaissance officielle de « Dyslexia Friendly Company ».

Cette intervention a été mise en place sous la forme d'une recherche-action et a été réalisée dans environ 10 entreprises de différentes tailles (de plus de 50 000 à moins de 100 employés).

Le projet a été divisé en 5 phases étroitement liées, réalisées dans un ordre prédéfini. Les activités du projet sont menées par un chercheur (psychologue) et le personnel de



l'Association italienne de la dyslexie. Le premier contact avec une entreprise consiste en une réunion préliminaire avec la direction visant à présenter le projet dans ses étapes opérationnelles et à identifier une personne dans le personnel des gestionnaires des ressources humaines qui assumera le rôle de tuteur d'entreprise et assurera l'interface avec le personnel de l'association pendant toutes les phases du projet.

Ci-dessous une description détaillée des mesures prises par chaque Société:

1. Analyse environnementale : collecte de connaissances et de données sur les processus de recrutement et de sélection, la formation en entreprise et la croissance professionnelle déjà utilisée dans une entreprise, par le biais d'un entretien semi-structuré construit ad hoc.
2. Formation : une session de formation sur les Troubles Spécifiques des Apprentissages et leur impact sur le lieu de travail, adressée aux ressources de l'entreprise responsables des différents processus de recrutement, de sélection et de formation (notamment les Responsables des Ressources Humaines).
3. Conception et mise à l'essai d'un milieu de travail favorable à la dyslexie : élaboration de meilleures pratiques spécifiques pour chaque entreprise (fournies aux ressources de l'entreprise par le biais d'un « guide de poche ») sur les méthodologies de recrutement, de sélection et de soutien au développement de carrière.
4. Audit et examen : tests d'évaluation effectués 3 mois après la mise à disposition d'un guide de poche vérifiant la mise en œuvre effective des pratiques proposées. À ce stade, un examen des pratiques et des méthodologies est prévu.
5. Reconnaissance de l'entreprise: À la fin de la phase de vérification, l'entreprise sera officiellement reconnue comme « entreprise amie pour la dyslexie » par l'envoi d'un logo certifiant son authenticité.

Les bonnes pratiques et les lignes directrices sont mises en œuvre de manière consolidée dans certaines réalités, comme le montrent les documents produits par d'autres associations, en particulier la société British Dyslexia A, qui a élaboré des guides détaillés pour les employeurs et collabore directement depuis des années avec les entreprises pour des activités de formation et de conseil pour la création de conditions de travail permettant



aux travailleurs dyslexiques de réaliser leur potentiel. Autre exemple, les documents et brochures réalisés par la Fédération Française des dyslexiques (l'Association Française dyslexique) tels que « Histoire 2 comprendre les Dys en entreprise » ou encore « tout savoir sur les dys- ». ¹⁴

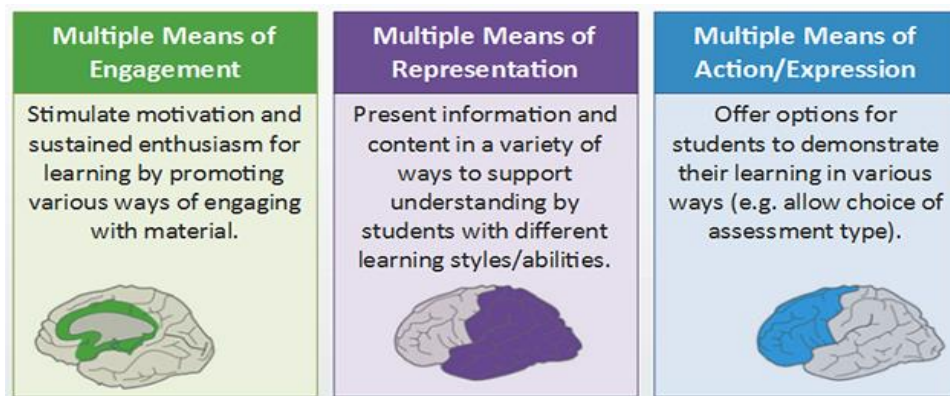
6.3 Conception universelle de l'apprentissage (CUA) et monde du travail

Les lignes directrices de 2017 sur la conception universelle de l'apprentissage fournies par le Centre for Applied Special Technology [CAST] reposent sur l'idée qu'il n'existe pas d'élève « typique » ou « moyen », que tous les élèves apprennent différemment et que pour enseigner avec succès à tous les élèves, nous devons introduire une plus grande flexibilité dans la pratique de l'enseignement et de l'apprentissage.

Les principes de la conception universelle offrent un cadre aux employeurs et aux gestionnaires chargés de répondre aux besoins des employés dyslexiques afin de créer un milieu de travail inclusif. Le cadre de la CUA préconise de soutenir l'apprentissage par la reconnaissance par de multiples types de représentation, le soutien à l'apprentissage stratégique par de multiples types d'action et d'expression, et le soutien à l'apprentissage affectif par de multiples moyens de motivation et d'engagement, et met en évidence l'utilisation de la technologie dans le rôle de l'enseignement et de l'apprentissage (García-Campos et al., 2020).

L'image ci-dessous illustre les principes clés de la CUA – moyens d'engagement multiples, moyens de représentation multiples et moyens d'expression multiples.

¹⁴ <https://www.ffdys.com/documentation>



Le numérique devient un outil qui permet de configurer différentes opportunités d'apprentissage favorisant l'autonomie. Dans le contexte des SpLD, la CUA se concentre sur différentes façons d'apprendre, invitant à l'activation d'environnements dans lesquels il est possible de percevoir, de comprendre et d'utiliser le contenu et les outils à travers une pluralité de canaux différents.

La précieuse contribution de la conception universelle dans les environnements de travail devient immédiatement évidente lorsque l'on considère la grande hétérogénéité des personnes atteintes de SpLD, l'existence de nombreuses personnes dyslexiques qui ne savent pas qu'elles ont une SpLD et la tendance à ne pas divulguer leur condition dans le monde du travail.

L'application des principes de conception universelle dans la sphère professionnelle peut offrir une occasion précieuse de répondre aux besoins de tous. En fait, l'application des principes de la CUA peut fournir des aménagements dans un environnement accessible et inclusif pour vraiment améliorer le style de travail préféré de chacun.

Par conséquent, il est nécessaire de poursuivre les discussions et les recherches entre les praticiens et les chercheurs dans le domaine de la SpLD pour collaborer avec des experts en organisation du travail et en conception du lieu de travail, en s'appuyant sur les principes de la CUA afin de fournir un environnement de travail plus inclusif et adapté à la dyslexie pour tous.



8. Conclusion

Pour conclure, nous pouvons dire que bien qu'il y ait encore des progrès à faire dans les entreprises de différents pays, cette étude montre que développer une politique inclusive impliquant la prise en compte des difficultés, des spécificités et des talents des personnes dyslexiques est possible et bénéfique. Lorsqu'une politique inclusive est soutenue par l'entreprise, on assiste au développement d'aménagements dans la vie professionnelle quotidienne qui facilitent l'employabilité des personnes dyslexiques. Il n'existe pas de modèle de référence unique pour mettre en œuvre une gestion inclusive des personnes atteintes de SpLD, car les situations sont très variables selon le type d'emploi, les tâches requises et les caractéristiques individuelles des personnes atteintes de SpLD. Un choix possible est celui d'une approche flexible qui crée un environnement de travail dans lequel chaque travailleur dispose des outils qui lui sont utiles et peuvent utiliser des méthodes de travail et des stratégies appropriées à leurs caractéristiques, une approche similaire à ce qui a été proposé dans les contextes éducatifs avec la méthodologie de la conception universelle de l'apprentissage.¹⁵ Avoir un environnement de travail inclusif dès le départ, qui accommode et soutient toutes les formes de diversité, peut même ne pas obliger la personne à divulguer sa dyslexie. Il est à noter que la sensibilisation, la formation et l'accompagnement ont été régulièrement évoqués par les entreprises, que ce soit lors du recrutement ou de l'adaptation du poste de travail ou de l'organisation des tâches. Pour tirer parti de la bonne volonté des employeurs et des agences de recrutement dans l'étude, il est recommandé de mettre en œuvre ou d'améliorer la sensibilisation et la formation à la dyslexie afin de mieux soutenir les personnes dyslexiques dans le monde du travail. C'est un aspect essentiel de leur succès et de leur épanouissement sur le lieu de travail.

9. Remerciements

Les membres du projet remercient toutes les entreprises et agences qui ont participé volontairement à cette étude.

¹⁵ <https://udlguidelines.cast.org/>



L'étude comparative, les entretiens de recherche-action et les autres activités de ce projet ont été rendus possibles grâce au travail de chercheurs et de bénévoles d'associations partenaires :

- Associazione Italiana Dislessia: Sara Bocchicchio, Luca Drudi, Enrico Ghidoni, Sibilla Ingardi, Andrea Novelli, Krzysztof Szadejko.
- Università degli Studi dell'Insubria: Stefano Bonometti, Cristiano Termine, Francesca Zappa.
- Fédération française des Dys: Vincent Lochman, Audrey Mazur, Emma Ritz, Régine Tchakgarian.
- British Dyslexia Association: Sue Flohr, Gillian Ashley, Donna Stevenson.
- Dyslexia Association of Ireland: Rosie Bissett, Caoimhe O'Malley, Therese McPhillips.
- Malta Dyslexia Association: Karl Azzopardi, Ruth Falzon, Ruth Farrell, Graziella Grech, Rita Gatt.
- European Dyslexia Association: Rosie Bisset, Pernilla Söderberg.

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.



10. References

- Alexander-Passe, N. (2006). How dyslexic teenagers cope: An investigation of self-esteem, coping and depression. *Dyslexia*, 12, 256-275.
- Barbiero, C., Montico, M., Lonciari, I., Monasta, L., Penge, R., Vio, C., ... & behalf of the EpiDIt (Epidemiology of Dyslexia in Italy) working group. (2019). The lost children: The underdiagnosis of dyslexia in Italy. A cross-sectional national study. *PloS one*, 14(1), e0210448.
- Bartlett, D., Moody, S. & Kindersley, K. (2010). *Dyslexia in the Workplace: An Introductory Guide*, 2nd edn. London, Wiley-Blackwell.
- Carter, C. & Sellman, E. (2013). A View of Dyslexia in Context: Implications for Understanding Differences in Essay Writing Experience Amongst Higher Education Students Identified as Dyslexic. *Dyslexia*, 19, 149–164.
- Cavalli, E., Colé, P. and Velay, J-L. (2015). La compréhension en lecture de l'adulte dyslexique universitaire: Quel impact du livre électronique ? In De Boeck (Eds.). *SOFTAL, actualités scientifiques des troubles des apprentissages : des sciences de l'apprentissage à la salle de classe. Développements*, 18–19, 185–207.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory*. London: Sage.
- Colé, P., Cavalli, E. and Duncan, L.G. (2020). *La Dyslexie à l'Age Adulte, Approche Neuropsychologique*. DeBoeck Supérieur : Louvain-La-Neuve, Belgium.
- 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.
- De La Haye, F., Gombert, J.-E., Rivière, J. and Rocher, T. (2008). Les Evaluations en Lecture dans le Cadre de la Journée d'Appel de Préparation à la Défense, Année 2007. *Les Notes d'Information*, D.E.P.P.: Paris, France.
- Dyslexia International Report, 2014
- Dyslexia@work. (2020). *Dyslexia@work - Erasmus Project+ KA2 project (no. 2019-1-IT01-KA202-007433), Dyslexia and Employment, Report of Phase 1 – Definitive Comparative Analysis*.



- Dyslexia@work. (2021). *Dyslexia@work - Erasmus Project+ KA2 project (no. 2019-1-IT01-KA202-007433), Dyslexia and Employment, Report of Phase 2- Action Research – Definitive Comparative Analysis.*
- Farmer, M., Riddick, B. & Sterling, C. (2002). *Dyslexia and Inclusion: Assessment and Support in Higher Education.* Whurr Publishers: London, UK, Philadelphia, PA, USA.
- Fourneret, P. (2018). Introduction aux troubles des apprentissages. In *Les enfants Dys.*, Fourneret, P., Da Fonseca, D., Eds., Elsevier: Issy-Les-Moulineaux, France, pages 1–13.
- Ghidoni, E. (2011). Dislessia negli adulti: una rassegna delle conoscenze. In Genovese, E, Ghidoni, E, Guaraldi, G, & Stella, G, *Dislessia nei giovani adulti: Strumenti compensativi e strategie per il successo*, Erickson, pp. 15-50.
- Hewlett, K., Cooper, R. & Jameson, M. (2018). *The Westminster AchieveAbility Commission for Dyslexia and Neurodivergence, Neurodivergent voices: Opening Doors to Employment*, advance online publication, viewed 21 June 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. In *Career Counseling of College Students*, Washington, DC, American Psychological Association, pp. 217-231.
- Hyland, P.K. & Rutigliano, P.J. (2013). Eradicating discrimination: Identifying and removing workplace barriers for employees with disabilities. *Industrial and Organizational Psychology*, 6 (4), 471-475.
- ICD-11 (2019). <https://icd.who.int/en>
- 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.* London, 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.
- Launay, L. (2018). Du DSM-5 au diagnostic orthophonique: Élaboration d'un arbre décisionnel. *Rééducation Orthophonique*, 262, 71–92.



- Lee, R. & Fielding, N. (2004). *Tools for Qualitative Data Analysis*. In M Hardy & A Bryman, London: Sage, pp. 530-546.
- Leloup, G., Anders, R., Charlet, V., Eula-Fantozzi, B., Fossoud, C. & Cavalli, E. (2021). Improving reading skills in children with dys-lexia: Efficacy studies on a newly proposed remedial intervention—Repeated reading with vocal music masking (RVM). *Ann. Dyslexi*, 71, 60–83.
- Lyon, G. R., Shaywitz, S. E., & Shaywitz, B. A. (2003). Defining dyslexia, comorbidity, Teachers' knowledge of language and reading. A definition of dyslexia. *Annals of Dyslexia*, 53, 1–14.
- Macdonald, S.J. (2009). Towards a social reality of dyslexia. *British Journal of Learning Disabilities*, 38, 271-279.
- Mazur-Palandre, A. & Witko, A. (2019). La dyslexie : Vers une définition transdisciplinaire ? *Orthophoniste*, 391, 24.
- McLoughlin, D. & Leather, C. (2013). *The Dyslexic Adult: Interventions and Outcomes. An Evidence-based Approach, 2nd ed.* Chichester, BPS Blackwell.
- McLoughlin, D. (2018). Dyslexia and Transitions. *Perspectives on Language and Literacy*, 44, 7-8.
- Michaels, C.A. (1997). Preparation for Employment. In P.J. Gerber & D.S., Brown, *Learning Disabilities and Employment*, Austin, TX: PRO-ED, pp. 187-212.
- Ministry for Education and Employment (2014) National lifelong learning strategy 2014-2020: Malta
<https://oerworldmap.org/resource/urn:uuid:d9b83720-dcf3-4141-9349-545c7bd122e5>
- Moody, S. (2009). *Dyslexia and Employment: A Guide for Assessors, Trainers and Managers*. Chichester Wiley-Blackwell.
- Morken, F. & Helland, T. (2013). Writing in Dyslexia: Product and Process. *Dyslexia*, 19, 131–148.
- Morris, D. & Turnbull, P. (2006). Clinical experiences of students with dyslexia. *Journal of Advanced Nursing*, 54, 238-247.



- Murat, F. (2005). *Les Compétences des Adultes à l'Écrit, en Calcul et en Compréhension Orale*. Insee Première: Paris, France.
- Ohler, D.L., Levinson, E.M., Barker, W.E. (1998). Career Maturity in College Students with Learning Disabilities. *Career Development Quarterly*, 44, 278-288.
- Pennington, B.F. (2006). From single to multiple deficit models of developmental disorders. *Cognition*, 101, 385–413.
- Reid, G. & Kirk, J. (2001). *Dyslexia in Adults: Education and Employment*. Chichester, John Wiley & Sons.
- Rojewski, J.W. (1996). Educational and Occupational Aspirations of High School Seniors with Learning Disabilities. *Exceptional Children*, 62, 463-476.
- Shaywitz, S.E., Shaywitz, B.A., Fulbright, R.K., Skudlarski, P., Mencl, W.E., Constable, R.T., Pugh, K.R., Holahan, J.M., Marchione, K.E., Fletcher, J.M., et al. (2003). Neural systems for compensation and persistence: Young adult outcome of childhood reading disability. *Biol. Psychiatry*, 54, 25–33.
- Snowling, M. (2000). *Dyslexia* (2nd ed.). Oxford: Blackwell.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1994). Grounded theory methodology: An overview. In NK Denzin & YS Lincoln, *Handbook of qualitative research*, pp. 273-285, London: Sage.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. London: Sage.
- Taylor, K.R. (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.
- Tunmer, W. and Greaney, K. (2020). Defining Dyslexia. *J. Learn. Disabil*, 43, 229–243.
- Vellutino, F.R., Scanlon, D.M., Small, S.G. and Fanuele, D.P. (2006). Response to intervention as a vehicle for distinguishing between children with and without reading disabilities: Evidence for the role of kindergarten and first-grade interventions. *J. Learn. Disabil*, 39, 157–169.
- VERBI Software. (2019). MAXQDA 2020 [computer software]. Berlin, Germany: VERBI Software.