

Supports pour le recrutement

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction
2. Environnements de travail adaptés à la neurodiversité
3. Les avantages d'un environnement de travail adapté à la neurodiversité
4. Comment améliorer votre processus de recrutement afin d'attirer des employés atteints de troubles spécifiques du langage et de la communication (TSLC)
5. Obligations légales par pays et ressources utiles
6. Liste de références



Introduction

Le projet Dys dans l'éducation, la vie professionnelle et le travail (Dysineduprowork) vise à combler le fossé en matière d'inclusion des personnes présentant des troubles spécifiques de l'apprentissage (TSLA) dans le domaine de l'éducation professionnelle et de la formation. Afin de lutter contre les disparités en matière d'éducation et d'emploi en Europe, le projet a mis au point une série d'outils et de ressources pratiques destinés à améliorer les perspectives de carrière des personnes neurodivergentes et à créer des lieux de travail inclusifs.

Le processus de recrutement joue un rôle clé dans la transition vers une plus grande inclusion. Ce processus doit être authentique et équitable, et il est essentiel de promouvoir l'inclusion dans la culture d'entreprise. La législation et les politiques des entreprises doivent clairement refléter cette approche (projet Dysineduprowork, 2024). Le présent document vise à aider les employeurs en leur donnant un aperçu de la manière d'adapter leur processus de recrutement et d'améliorer l'inclusivité de leur entreprise/organisation à l'aide d'une série d'outils développés par le projet Dysineduprowork. Il s'adresse aux responsables des ressources humaines, aux

recruteurs et aux employeurs afin de leur fournir des supports pour le recrutement et l'emploi de travailleurs neurodivergents et de les orienter vers des ressources externes qui peuvent les aider dans leur contexte local. L'objectif est de mettre en évidence comment l'adaptation du processus de recrutement peut contribuer à attirer et à retenir les employés atteints de troubles spécifiques du langage et à améliorer votre environnement de travail dans son ensemble.

Environnements de travail adaptés à la neurodiversité

Les lieux de travail diversifiés comptent des employés présentant un large éventail de caractéristiques différentes, telles que le sexe, l'origine ethnique, l'âge et les capacités physiques. D'autres différences sont moins visibles, par exemple les types de personnalité, les styles d'apprentissage, le niveau d'éducation et le milieu socio-économique, l'orientation sexuelle et les convictions religieuses et politiques. Un environnement de travail adapté à la neurodiversité soutient activement les personnes qui pensent et travaillent différemment des autres en raison du fonctionnement unique de leur cerveau en matière d'humeur, d'attention, d'apprentissage et de sociabilité.

Une culture d'entreprise inclusive accepte les différences individuelles en créant un sentiment d'appartenance et de respect pour tous, ce qui permet aux employés issus de la diversité de se sentir valorisés, accueillis, intégrés et inclus dans la main-d'œuvre. La gestion efficace de la diversité va au-delà de la discrimination positive. Elle exige des organisations qu'elles créent un lieu de travail inclusif où tous les employés sont valorisés pour leur talent, indépendamment de leur diversité. Cela peut être réalisé grâce à une écoute active, des mesures pratiques pour soutenir les personnes atteintes de troubles spécifiques de l'apprentissage, des commentaires constructifs, une communication efficace, de l'empathie et de la compassion, ainsi que le travail d'équipe.

Un environnement de travail favorable à la neurodiversité doit offrir des aménagements raisonnables tels que des technologies d'assistance, des informations dans des formats accessibles, du mobilier adapté et des environnements de travail appropriés. Il doit également adapter les tâches, permettre une certaine flexibilité et donner aux employés le temps de traiter de grandes quantités d'informations. Les processus de recrutement peuvent également être améliorés afin de soutenir et d'attirer les candidats atteints de troubles spécifiques de l'apprentissage grâce à de petits ajustements dans les offres d'emploi, lors des entretiens et

dans les cas où des tests sont utilisés pour évaluer l'adéquation du candidat. Bien qu'il y ait un coût initial pour l'employeur, la création d'un environnement de travail inclusif et l'offre d'aménagements raisonnables sont non seulement rentables, mais aussi bénéfiques pour l'employeur et l'employé, car elles permettent de retenir des employés précieux, d'améliorer la productivité et de favoriser un environnement de travail diversifié (Schartz H.A, 2006).

Les avantages d'un environnement de travail neurodiversifié

Un environnement de travail neurodiversifié présente de nombreux avantages, tant pour les employeurs que pour les employés. Les personnes neurodivergentes, telles que celles atteintes d'autisme, de TDAH et de dyslexie, peuvent apporter à une organisation des compétences et des perspectives uniques, qui favorisent l'innovation, la résolution de problèmes et la productivité (Austin, 2017). Les compétences uniques dont font souvent preuve les personnes neurodivergentes peuvent faciliter le recrutement et la fidélisation de travailleurs qualifiés pour des postes difficiles à pourvoir.

En favorisant un environnement de travail favorable à la neurodiversité, les chefs d'équipe peuvent tirer efficacement parti de la diversité des idées, des expériences, des réflexions et des perspectives de leurs employés pour le plus grand bien de leur organisation, ce qui peut conduire à l'innovation, à la créativité et à une productivité accrue. De plus, adapter le lieu de travail pour le rendre plus inclusif peut accroître l'engagement des employés et insuffler un sentiment d'utilité et de sens à la culture d'entreprise. Non seulement cela peut améliorer votre entreprise en interne, mais les Nations unies et d'autres organisations mondialement reconnues récompensent souvent les entreprises qui mettent en œuvre des politiques de neurodiversité, ce qui peut améliorer l'image de marque de l'employeur (Indeed, 2024).

Voici un résumé des avantages identifiés par le projet Dysineduprowork dans son guide de l'employeur ([Employer's Guide – DysInEduProWork](#)) sur la neurodiversité [liste non exhaustive] :

Perspectives et compétences diverses : les employés neurodivergents apportent souvent des atouts uniques tels que la créativité, la capacité à résoudre des problèmes, la résilience et une grande adaptabilité.

Amélioration de la culture d'entreprise : l'embauche de talents neurodivers favorise l'inclusion et établit une norme en matière d'acceptation de la diversité, ce qui stimule le moral

et la collaboration au sein de l'équipe.

Avantage concurrentiel : des équipes diversifiées peuvent améliorer les performances organisationnelles. Les employés neurodivergents peuvent proposer des approches uniques pour relever les défis, ce qui est bénéfique pour la prise de décision et la stratégie.

Incitations et aides : les employeurs peuvent bénéficier de subventions, d'avantages fiscaux ou de services de conseil lorsqu'ils embauchent des personnes atteintes de troubles spécifiques du langage.

Une main-d'œuvre fidèle : offrir un environnement inclusif favorise la fidélité, les employés se sentant valorisés et motivés à contribuer à long terme.

Comment améliorer votre processus de recrutement pour attirer des employés atteints de troubles spécifiques du langage et de l'apprentissage

L'offre d'emploi

Lorsque vous réfléchissez à la manière d'améliorer l'inclusivité de votre processus de recrutement, un bon point de départ consiste à créer l'offre d'emploi pour le poste que vous souhaitez pourvoir. Il est utile d'identifier le rôle et les tâches essentielles, c'est-à-dire les tâches qui doivent être accomplies par l'employé, ainsi que les tâches non essentielles, c'est-à-dire les tâches qui apporteraient une valeur ajoutée au rôle mais qui ne sont pas indispensables pour pourvoir le poste. Cela aidera les personnes atteintes d'un trouble spécifique du langage à mieux juger si elles sont aptes ou non à occuper le poste. Évitez de mentionner des compétences et des capacités physiques qui ne sont pas requises pour le poste (Employers for Change, s.d.).

Après avoir affiné les exigences du poste, vous devez réfléchir à la manière dont l'annonce sera rédigée, en évitant autant que possible le jargon et les formulations complexes. Nous vous recommandons d'utiliser un langage simple et facile à lire. Voici un modèle qui vous guidera dans la rédaction d'un texte inclusif : [FR-How-to-write-inclusive-text-1.pdf](#)

Pour encourager et attirer les personnes atteintes de troubles spécifiques du langage, il est utile d'inclure une déclaration d'accessibilité qui souligne vos intentions en tant qu'employeur inclusif. Vous pouvez, par exemple, indiquer que vous vous engagez à mettre en place un processus de recrutement inclusif et que les candidats intéressés peuvent vous contacter s'ils ont besoin d'aménagements pour participer au processus.

Processus de candidature accessible

Une fois votre offre d'emploi finalisée, vous devez réfléchir à la manière dont vous allez concevoir le processus de candidature. Comme mentionné précédemment, vous devez indiquer dès le départ que les candidats peuvent demander des aménagements pour les aider dans leur candidature. Vous devez réfléchir à la plateforme et aux outils que vous utiliserez pour les candidatures. S'il s'agit d'un portail en ligne, par exemple, celui-ci doit être compatible avec les technologies d'assistance et intégrer les principes de conception universelle. Il est recommandé de tester régulièrement les outils que vous utilisez afin de vous assurer qu'ils fonctionnent correctement. En outre, vous devez proposer différents formats aux candidats pour postuler à l'emploi (en ligne/hors ligne - e-mail, téléphone, plateforme en ligne accessible, utilisation de différents formats - braille ou gros caractères).

L'entretien

Au cours des étapes d'entretien de votre processus de recrutement, il est important que votre personnel chargé des entretiens reçoive une formation de sensibilisation au handicap afin de pouvoir communiquer de manière respectueuse et efficace avec les candidats handicapés. Les formations de sensibilisation au handicap sont largement dispensées et, dans certains cas, les entreprises sont incitées à proposer ce type de formations. Veuillez consulter notre répertoire d'aide dans la section 6 ci-dessous pour trouver des ressources pertinentes liées à la formation et au développement du personnel dans les domaines de l'inclusion et de la diversité dans votre pays.

Si le candidat vous a révélé qu'il souffrait d'un handicap, il est important de n'évaluer que ses compétences et son expérience sans vous concentrer sur son handicap. Pour vous aider à planifier les entretiens, veillez à ce que les candidats se sentent à l'aise pour demander des aménagements avant l'entretien afin que vous puissiez leur fournir le soutien nécessaire. Par

exemple, en leur fournissant à l'avance les questions de l'entretien ou des indications sur le contenu de celui-ci. Il est conseillé de conserver une trace de toutes les décisions prises pendant l'entretien et le processus décisionnel afin de garantir l'équité et la transparence.

Critères de sélection

Afin d'améliorer l'inclusivité de la sélection des candidats, il est utile de créer des critères de sélection inclusifs qui consistent à évaluer les candidats en fonction de leur capacité à exercer les fonctions essentielles du poste et à s'assurer que les critères de sélection sont liés au poste. Les personnes chargées des entretiens doivent veiller à ce que les candidats qui remplissent les conditions requises et bénéficient d'aménagements raisonnables ne soient pas désavantagés ou considérés différemment des candidats qui n'en bénéficient pas.

Pour aider vos intervieweurs à éviter les préjugés, il convient d'utiliser des entretiens structurés avec des questions standardisées et les employeurs doivent réfléchir à la composition du jury d'entretien. Encourager la diversité au sein du jury, dans la mesure du possible, afin de représenter différents points de vue, tels que l'expérience vécue d'un handicap, peut favoriser l'équité et l'inclusivité dans le processus de sélection (Employers for change, n.d. [Inclusive and Accessible Communications](#)).

Obligations légales par pays et ressources utiles

Il est important de comprendre vos obligations légales en tant qu'employeur, car elles concernent le recrutement et l'embauche de personnes handicapées. Les obligations de l'employeur peuvent, par exemple, vous obliger à fournir des aménagements raisonnables aux employés et aux candidats à un emploi. Les aménagements raisonnables peuvent inclure des adaptations des espaces physiques, des modalités de travail flexibles ou des technologies d'assistance.

Dans cette section, nous présentons un bref aperçu du contexte juridique relatif au recrutement et à l'emploi de personnes handicapées en Irlande, en Estonie, en Grèce, en Italie et en Belgique. Depuis l'introduction de la directive européenne sur l'égalité de traitement en matière d'emploi (2000/78/CE), qui interdit toute discrimination fondée sur le handicap à toutes les étapes de

l'emploi, y compris le recrutement, les pays de l'UE ont aligné leur cadre juridique national sur l'égalité de traitement en matière d'emploi avec cette directive.

La directive-cadre de l'UE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi (2000/78/CE) établit un cadre général visant à garantir l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dans toute l'Union européenne. Elle interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans des domaines tels que l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail et l'adhésion à des organisations professionnelles.

La directive s'applique aux secteurs public et privé et couvre tous les types d'emploi ou de profession. En outre, elle impose des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées afin de leur permettre de participer à la vie active, à moins que cela n'impose une charge disproportionnée à l'employeur. Des mesures d'action positive peuvent également être prises pour prévenir ou compenser les désavantages liés aux motifs protégés. Cette directive vise à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement et à améliorer l'égalité dans la pratique sur le marché du travail de l'UE (Commission européenne n.d., [Directive sur l'égalité en matière d'emploi \(2000/78/CE\) - Commission européenne](#)).

En Irlande

En vertu de la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi (Employers for Change LINK), les personnes handicapées sont protégées contre la discrimination dans les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'expérience professionnelle. En ce qui concerne le processus de recrutement, cela couvre les offres d'emploi et la loi vise à garantir que des installations adaptées aux personnes handicapées soient disponibles en matière d'accès à l'emploi, d'avancement professionnel et de participation à la formation. La loi sur l'égalité dans l'emploi a été modifiée par la loi sur l'égalité de 2004 afin de renforcer les mesures de lutte contre la discrimination en Irlande. Mais aussi de promouvoir l'égalité sur divers motifs tels que le sexe, l'âge et le handicap, et d'aligner davantage la législation irlandaise sur le cadre européen en matière d'égalité.

La Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC, [site web de l'IHREC](#)) est l'organisme qui supervise l'application de la législation en matière d'égalité et fournit des lignes

directrices aux employeurs pour rendre leurs processus de recrutement inclusifs. Employers for Change propose une page web utile qui donne un aperçu de la législation applicable aux employeurs opérant en Irlande : Législation

En Estonie

Le cadre européen pour l'égalité en matière d'emploi a été adopté principalement par le biais de la loi nationale sur l'égalité de traitement ([Equal Treatment Act–Riigi Teataja](#)) et de la loi sur l'égalité des sexes, qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe, la race, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle dans l'emploi et la rémunération. Le pays a mis en place un cadre juridique qui favorise l'équité, la sécurité et la dignité au travail, notamment des mesures de protection contre le harcèlement et des exigences en matière d'aménagement raisonnable pour les employés handicapés.

L'Estonie dispose d'un fonds d'assurance chômage (Töötukaasa, [lien vers les informations sur Töötukassa](#)) qui propose déjà plusieurs programmes visant à aider les personnes handicapées à entrer et à rester sur le marché du travail.

Premièrement, l'Estonie commence par enregistrer la personne comme ayant une capacité de travail réduite, puis évalue dans quelle mesure cette capacité est réduite. L'un de ces programmes d'aide offre aux employeurs un assistant professionnel pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 mois. Cette personne supplémentaire est généralement utilisée dans le cadre d'une formation professionnelle, mais peut également être utilisée pour aider une personne ayant des limitations physiques.

Deuxièmement, la caisse d'assurance chômage offre aux employeurs un service de conseil. « Le service de conseil et d'information fournit aux employeurs un aperçu des moyens à mettre en œuvre pour aider les personnes souffrant de divers problèmes de santé et ayant des besoins particuliers sur le lieu de travail » (Töötukaasa, s.d.).

Enfin, il existe une incitation financière. Si un employeur embauche une personne à capacité de travail réduite, il peut bénéficier d'un remboursement des cotisations sociales versées. Les charges sociales représentent environ 35 % supplémentaires que les employeurs versent directement à l'État en plus du salaire normal. Ce montant n'est pas inclus dans l'offre salariale, il n'est donc pas considéré comme un impôt sur le revenu, mais plutôt comme un coût pour

l'employeur. Il existe un programme similaire si l'employé est simplement considéré comme un chômeur de longue durée.

En Grèce

Plusieurs lois sont appliquées, conformément au droit européen et aux conventions internationales, afin de garantir l'égalité des chances en matière d'emploi et des aménagements pour les personnes neurodivergentes. Les candidats à l'emploi neurodivergents (par exemple, les personnes autistes, atteintes de TDAH ou dyslexiques) sont protégés par la loi en vertu de la définition large du handicap. Leurs droits comprennent la non-discrimination dans les offres d'emploi, la sélection, les formats d'entretien et les décisions de sélection.

Le cadre européen pour l'égalité des chances dans l'emploi est mis en œuvre en vertu de la loi 3304/2005, tandis que la loi 4443/2016 renforce les droits des personnes handicapées, en particulier dans le domaine du travail et de la formation professionnelle, et renforce les directives anti-discrimination. En outre, l'article 21(6) de la Constitution grecque garantit les droits des personnes handicapées à être indépendantes, à travailler et à participer de manière égale à la vie sociale, économique et politique. En outre, les personnes handicapées ont droit à des aménagements raisonnables, dès la phase de recrutement, notamment des horaires flexibles, des formats alternatifs, des salles calmes, des outils d'aide, des instructions simplifiées et le recours à du personnel d'assistance (par exemple, des coaches professionnels, des interprètes).

En vertu de la législation grecque, les employeurs du secteur privé sont tenus, en vertu de la loi 2643/1998, d'embaucher au moins 8 % de leurs employés parmi les groupes protégés, tels que les personnes handicapées. Les entités publiques doivent respecter un quota de 5 %, et les personnes neurodivergentes ayant un taux d'invalidité de 50 % ou plus sont éligibles (Disabled.gr, décembre 2009). Les employeurs qui respectent les quotas d'embauche fixés pour les personnes handicapées peuvent bénéficier de diverses subventions et formes de soutien fournies par l'OAED (aujourd'hui connu sous le nom de DYPA ou Service public de l'emploi, [site web de l'OAED](#)).

En Italie

La sensibilisation à la neurodiversité, en particulier aux troubles spécifiques de l'apprentissage (DYS : dyslexie, dysgraphie, dysorthographe, dyscalculie), s'est développée dans le milieu éducatif, mais seulement récemment dans le domaine de l'emploi, en vertu de la loi 25/2022 (art. 7), qui reconnaît des droits spécifiques aux travailleurs atteints de TSLA, notamment pendant les processus de recrutement et de sélection, et leur accorde également le droit à des outils compensatoires lors des entretiens d'embauche et des tests de sélection (temps supplémentaire, synthèse vocale, calculatrices, diagrammes), ainsi que le droit de demander des aménagements une fois embauchés.

L'Italie a mis en place un cadre complet combinant des mesures nationales et européennes. Alors que les protections se concentraient initialement sur le handicap en général, des mesures plus récentes ont étendu les droits aux personnes atteintes de troubles spécifiques de l'apprentissage (TSLA). Les lois couvrent à la fois la non-discrimination et la mise en place d'aménagements raisonnables. La loi 25/2022 est particulièrement importante car elle accorde explicitement des droits aux travailleurs atteints de troubles spécifiques de l'apprentissage lors du recrutement et de l'emploi, en leur garantissant l'accès à des outils compensatoires et à des évaluations adaptées (Aiditalia.org, 2025).

Les employeurs italiens sont tenus non seulement de se conformer formellement à la législation, mais aussi d'adopter des mesures proactives qui favorisent l'inclusion. Leurs responsabilités comprennent la conception de processus de recrutement équitables et accessibles, le respect de la divulgation volontaire des TSLA et la collaboration avec des institutions telles que l'ANPAL (<https://www.anpal.gov.it/>) et l'INPS/INAIL pour accéder à des programmes de soutien et de formation.

Les employeurs doivent également noter que les mesures compensatoires prévues par la loi 25/2022 sont considérées comme raisonnables ex lege, car elles sont peu coûteuses et faciles à mettre en œuvre. L'introduction d'un responsable de l'inclusion professionnelle/du handicap (obligatoire dans le secteur public après le D.Lgs. 222/2023 et encouragée dans les entreprises privées) montre l'importance des rôles structurels dans le soutien à l'inclusion. Les employeurs sont également tenus de traiter les données relatives au TSLA conformément aux règles du RGPD, en garantissant la divulgation volontaire, la confidentialité et la sécurité des processus.

En Belgique

En tant que membre de l'UE, la Belgique a mis en œuvre la directive-cadre sur l'égalité en matière d'emploi (2000/78/CE). Le droit des personnes handicapées à l'inclusion dans la société est également reconnu dans la constitution belge depuis 2021. La législation européenne et la pratique belge exigent des employeurs qu'ils fournissent des aménagements raisonnables lors du recrutement et de l'emploi, tels que l'adaptation des tests de sélection, la modification des espaces de travail, la modification des horaires ou la fourniture d'outils d'assistance, à moins que cela n'impose une charge disproportionnée. Le secteur public belge est soumis à des quotas d'emploi des personnes handicapées, généralement autour de 2 %, selon la région ou le niveau de gouvernement.

En outre, diverses incitations financières, subventions ou primes peuvent être accordées aux employeurs (en particulier dans le secteur privé) afin de compenser le coût des adaptations. Les employeurs qui embauchent un travailleur handicapé peuvent bénéficier d'une prime d'intégration pouvant atteindre 25 % du coût salarial total. Les employeurs qui désignent un employé pour encadrer un travailleur handicapé nouvellement recruté peuvent bénéficier d'une prime de tutorat d'entreprise. De plus amples informations sont disponibles sur le site web du [Service bruxellois Phare](#). Les aides disponibles peuvent varier selon les régions.

UNIA, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances ([Unia – Centre interfédéral pour l'égalité des chances – Equinet](#)) propose des formations, élabore des recommandations politiques et mène des recherches sur la discrimination et l'égalité. L'agence fédérale pour l'emploi Travaillerpour.be ([Page d'accueil | Travaillerpour.be](#)) propose des conseils pour aider les services publics à adapter leurs processus de recrutement et leurs offres d'emploi. Les adaptations mises en place dans le processus de recrutement au sein du gouvernement fédéral comprennent des tests sur des ordinateurs équipés d'un logiciel d'agrandissement ou de synthèse vocale et d'un afficheur braille, ou encore l'octroi d'un délai supplémentaire aux candidats.

Les aménagements raisonnables sont inscrits dans la Constitution belge depuis 2021 et sont évalués selon quatre critères : l'efficacité, l'égalité, l'autonomie et la sécurité. L'aménagement doit également être évalué au moins à la lumière de son impact financier, de son impact organisationnel, de la fréquence et de la durée d'utilisation prévues par les personnes handicapées, de son impact sur l'environnement et les autres utilisateurs, et de l'absence ou non d'alternatives équivalentes. Pour plus d'informations, consultez : ([Qu'est-ce qu'un aménagement raisonnable ? | Unia](#))

Manuel des meilleures pratiques DYS

Si vous souhaitez en savoir plus sur les meilleures pratiques en matière d'inclusion des personnes atteintes de troubles spécifiques de l'apprentissage (TSLA) et comprendre certains des obstacles auxquels sont confrontés les apprenants et les travailleurs atteints de ces troubles, vous pouvez consulter le manuel des meilleures pratiques DYS ici : [DYS-Booklet-Ireland.pdf](#)

Les principaux thèmes abordés sont les suivants :

- Aperçu des rapports nationaux en Irlande, en Estonie, en Grèce, en Italie et en Belgique
- Défis communs
- Formation professionnelle : spécialité d'obtention du diplôme vs placement professionnel
- Aperçu des entretiens avec une sélection de citations
- Aperçu des meilleures pratiques
- Meilleures pratiques pour les travailleurs et les employeurs
- Outils et lignes directrices pour la recherche d'emploi
- Outils et directives pour le lieu de travail

Aides gouvernementales

Les employeurs peuvent tirer parti des programmes et initiatives gouvernementaux visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées, tels que les services de placement, les incitations fiscales et les subventions pour l'aménagement du lieu de travail. Les aides gouvernementales nationales peuvent vous aider à couvrir les coûts liés à l'embauche et à la fidélisation des employés.

Par exemple :

En Irlande, « **Work and Access** » est un ensemble de mesures de soutien aux personnes handicapées sur le lieu de travail qui peuvent faciliter l'accès aux technologies d'assistance et l'évaluation de l'accessibilité sur le lieu de travail ([Work and Access](#)).

En Estonie, vous pouvez bénéficier de l'aide **technique liée au travail** si un employé handicapé a besoin d'une nouvelle technologie pour l'aider dans son travail. ([Recrutement d'une personne à capacité de travail réduite | Töötukassa](#) Sec.2)

En Grèce, l'organisme public « **OAED Supported Employment Grants** » propose : une aide salariale pour l'embauche de personnes handicapées ; jusqu'à 90 % des coûts d'aménagement du lieu de travail ; une aide à l'auto-emploi (www.OAED.gr).

En Italie, les employeurs peuvent bénéficier de subventions et d'initiatives telles que « **DSA Progress for Work** » ([Aiditalia](#)) et « **DSA Lavoro e Orientamento** », qui soutiennent les pratiques inclusives et délivrent une certification « Dyslexia-friendly ».

En Belgique, des **organisations régionales**, telles que le [Service bruxelloise Phare](#), distribuent des primes aux employeurs qui embauchent un travailleur handicapé et à ceux qui désignent un employé pour le parrainer.

Répertoire d'aide

Pour obtenir d'autres liens utiles pour les employeurs dans les pays de l'UE mentionnés, consultez le répertoire d'aide aux employeurs Dysineduprowork : [WP4.5 Support Directory.xlsx](#)

Tableau des outils et ressources Dysineduprowork :

Ressource	Objectif de la ressource
Brochure sur les meilleures pratiques Dys	Conçu à l'aide de FIGMA, le livret des meilleures pratiques DYS est une publication numérique qui met en avant les meilleures pratiques dans les pays partenaires (Irlande, Grèce, Estonie, Belgique et Italie) ainsi que certains défis à relever en matière d'inclusion dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Lien : DYS-Booklet-FR.pdf
Guide complet à l'intention des employeurs	Conçu à l'aide de Genially, le guide complet à l'intention des employeurs identifie des stratégies visant à améliorer les interactions entre collègues, les programmes de formation pratique et de sensibilisation, ainsi que les aménagements pour les employés présentant des troubles spécifiques de l'apprentissage (TSLA). Le guide met en évidence les avantages du recrutement neurodiversifié, offre des conseils de communication pour discuter des aménagements sur le lieu de travail et partage des ressources utiles. Lien : Employer's Guide
Fiches sur les troubles d'apprentissage sur le lieu de travail	Conçues à l'aide de Canva, les fiches sur les troubles d'apprentissage sur le lieu de travail ont pour objectif de fournir des informations concises et synthétiques afin d'aider les employeurs à mieux exploiter les talents de leurs employés. Ces fiches constituent une ressource supplémentaire qui complète le guide de l'employeur. Les diapositives présentent les caractéristiques spécifiques de chaque TSLA. Elles se concentrent sur les troubles d'apprentissage un par un, en mettant en évidence les caractéristiques de chacun, ainsi que les points forts et les défis liés à chacun d'entre eux. Elles peuvent vous fournir des conseils pratiques sur la manière d'adapter le lieu de travail aux besoins des employés neurodivergents. Lien : Fiches sur les troubles d'apprentissage.
Module « Task Blueprint » (Plan de travail)	Conçu à l'aide de Canva, le module « Task Blueprint », qui comprend une présentation et des modèles téléchargeables, a pour objectif d'informer les employeurs des avantages de la création de plans de tâches pour diverses procédures au sein d'une entreprise. Un plan peut être élaboré par un expert afin de transmettre les instructions à une personne moins expérimentée dans le domaine en question. Cependant, les travailleurs peuvent également créer des plans comme outil pour prendre des notes, organiser leurs connaissances et créer des listes de tâches. Par exemple, ils peuvent être utilisés pour concevoir un contrat inclusif ou pour guider le personnel sur la manière d'utiliser efficacement les ressources numériques et d'effectuer des tâches administratives. Cela peut permettre au personnel d'accomplir les tâches quotidiennes sur le lieu de travail qui peuvent être source d'anxiété ou de stress, en particulier lors de l'intégration à un nouveau poste. Lien : Module « Task Blueprint » (Plan de travail).
Répertoire d'aide	Conçu au format PDF, le répertoire d'aide fournit une mine de ressources

pertinentes pour les employeurs dans toute l'Europe, y compris des ressources locales en Irlande, en Belgique, en Italie, en Grèce et en Estonie.

Liste de références

- Aiditalia.org (2025). Rights of workers with SLD: Law 25/2022 approved for their protection. [online] Available at URL: [Diritti dei lavoratori con DSA: approvata la legge 25/2022 per la loro tutela](#) (Last accessed on the 16th Sep. 2025).
- Austin, R.D. and Pisano, G.P. (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage. *Harvard Business Review*, May–June 2017. Available at: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> (Last accessed 10th September 2025).
- Autonomia, (n.d.). Le selor s'adapte aux personnes handicapées. (n.d.). Available at URL: <https://www.autonomia.org/article/le-selor-s-adapte-aux-personnes-handicapees> (Last accessed on the 15th September).
- Disabled.gr (2009). National disability policy and legal protections'. Available at URL: <https://www.disabled.gr/employment-laws-and-policies-in-greece/> (Last accessed on the 15th September 2025).
- DysinEduProWork Project (2024). Building Inclusive and Neurodiverse Working Environment., Available at URL: <https://dysineduprowork.eu/building-inclusive-and-neurodiverse-working-environments/> (Last accessed on the 15th September 2025).
- Employers for Change. (n.d.). .Guide to Accessible and Inclusive. Available at https://www.employersforchange.ie/userfiles/files/EFC_GuideToAccessibleInclusiveRecruitment.pdf (Last access online 10th September 2025).
- Employers For Change, (n.d.).The Employment Equality Acts 1998-2015. Available at URL: <https://employersforchange.ie/The-Employment-Equality-Acts-1998-2015> (Last accessed on the 15th September 2025)
- European Blind Union. (n.d.). Belgium, Article 27. Available at URL: <https://www.euroblind.org/convention/article-27/belgium> (Last accessed on the 15th September 2025).
- European Blind Union. (n.d.). Greece, Article 27. Available at URL: <https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece> (Last accessed on the 15th September 2025).
- European Commission (2022). Striving for an inclusive labour market in Belgium, Available at URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26837&langId=en&> (Last accessed on the 15th September 2025).

European Commission (n.d.). Employment Equality Directive (2000/78/EC). Available at URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en (Last accessed on the 10th September 2025).

Indeed (2024). Benefits of Neurodiversity in the Workplace. Available at: URL: <https://www.indeed.com/hire/c/info/workplace-neurodiversity> (Last accessed on the 10th September, 2025)

Schartz, H.A., Hendricks, D.J. & Blanck, P. (2006). Workplace accommodations: Evidence-based outcomes. *Work*, 27(4), 345-354. Available at: https://www.researchgate.net/publication/6650249_Workplace_accommodations_Evidence_base_d_outcomes (Last accessed 10th September 2025)

Tootukassa (n.d.). Vähendatud töövõimega inimese töötamise toetamine. [Supporting the employment of a person with reduced work ability]. Töötukassa [Unemployment Insurance Fund]. Available at URL: <https://www.tootukassa.ee/en/vahenenud-toovoimega-inimese-tootamise-toetamine>

UNIA (n.d.). C'est quoi un aménagement raisonnable?. Available at URL: [C'est quoi un aménagement raisonnable ? | Unia](#) (Last accessed on the 15th September).



Cofinancé par
l'Union européenne

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication reflète uniquement les opinions de l'auteur, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.