



DYS
inEduProWork
dysineduprowork.eu

Livret

DYS

Dans l'éducation

**DYS DANS L'ÉDUCATION
LA VIE PROFESSIONNELLE
ET LE TRAVAIL**

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur. La Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Projet N. : 2022-2-IE01-KA220-VET-000097062



LIVRET

DYS

Dans l'éducation, la vie professionnelle et le travail

DysinEduProWork, un projet Erasmus+, aborde les défis liés aux troubles Dys dans les pays partenaires (Irlande, Grèce, Belgique, Estonie, Italie), afin de faciliter la transition des apprenants vers le marché du travail.

En documentant les recherches antérieures et les mécanismes de soutien pour les élèves neuroatypiques entrant sur le marché du travail,

le livret informe les parties prenantes sur la situation actuelle en matière de neurodiversité, contribuant ainsi à une évaluation plus large du paysage de l'inclusion en Europe.

Il évalue les politiques, les lois et les meilleures pratiques visant à améliorer l'inclusion des personnes neuroatypiques en fournissant des idées et des recommandations pour un meilleur soutien.

Que peut-on y trouver ?

Découvrez les recherches menées sur les troubles DYS à travers les thèmes suivants :

- Vue d'ensemble des rapports nationaux
- Difficultés les plus rencontrées
- Spécialité du diplôme d'EFP vs. accès à l'emploi
- Vue d'ensemble des entretiens avec quelques citations
- Vue d'ensemble des meilleures pratiques
- Meilleures pratiques pour les travailleurs et les employeurs
- Outils et lignes directrices pour la recherche d'emploi
- Outils et lignes directrices pour le lieu de travail

Un module de formation

pour les futurs travailleurs, utilisable par eux directement ou par les prestataires d'EFP



Du matériel de soutien

pour apprendre à entrer sur le marché du travail en surmontant les obstacles auxquels ils sont confrontés



LIVRET

Projet DYS

Jeunes neuroatypiques passant de l'EFP au marché du travail avec des désavantages supplémentaires

La priorité du projet DYS est de favoriser l'inclusion des apprenants de l'EFP présentant des troubles spécifiques de l'apprentissage, également appelés « troubles Dys », sur le marché du travail grâce à la création d'outils de soutien, de matériel d'apprentissage et de formations pour ces apprenants et leurs employeurs potentiels.



« Les lieux de travail inclusifs ont besoin d'outils d'EFP adaptables pour faciliter les transitions vers le marché du travail. »



01 Analyse européenne et bonnes pratiques

02

Guide de soutien aux travailleurs et boîte à outils



03 Guide de l'employeur relatif à la neurodiversité sur le lieu de travail



Partenariat

Ballymun Job Centre Co-operative Society Limited,
IE (coordinateur)

LogoPsyCom, BE

European Education & Learning Institute, EL

Eurocultura, IT

Viljandi Vocational Training Centre, EE

RAPPORTS NATIONAUX

Principales

Constatations

Évaluer les politiques et les pratiques pour améliorer les transitions entre l'EFPP et le marché du travail

Parmi les constats communs aux différents pays partenaires figurent des mesures législatives visant à soutenir les apprenants Dys dans le cadre de l'EFPP, même si des obstacles subsistent.

Les stratégies nationales donnent la priorité à l'égalité d'accès à l'éducation et à l'emploi en proposant des aménagements tels que l'utilisation de technologies d'assistance et la mise en place de plans de soutien individualisés.

Toutefois, des lacunes existent dans la mise en œuvre de ces stratégies, par exemple l'insuffisance des ressources et le manque de formation des enseignants, ce qui entrave la pleine inclusion et le plein soutien des élèves Dys.

L'évaluation des politiques et des pratiques visant à améliorer la transition entre l'EFPP et le marché du travail pour les personnes neuroatypiques est importante pour plusieurs raisons :

Aperçu de la prévalence de la neurodiversité et des mécanismes de soutien afin de contribuer à des efforts d'inclusion plus larges et de fournir des informations sur les découvertes clés de DysinEduProWork.

1 Promouvoir l'inclusion

Dans un monde du travail toujours plus diversifié, il est essentiel de favoriser un environnement inclusif.

En évaluant les politiques et les pratiques existantes, nous pouvons identifier les domaines dans lesquels l'inclusion peut être améliorée, garantissant ainsi aux personnes neuroatypiques l'égalité des chances sur le marché du travail.

3 Comprendre le paysage européen

En évaluant de manière exhaustive le paysage de l'inclusion au niveau européen et dans les pays partenaires, nous obtenons des informations sur les difficultés et les opportunités spécifiques auxquelles sont confrontées les personnes neuroatypiques dans différents contextes.

2 S'adapter à l'évolution des besoins

À mesure que le monde du travail évolue en raison de la mondialisation et des progrès technologiques, les besoins des personnes neuroatypiques changent également.

L'analyse des politiques et des pratiques actuelles nous permet de nous adapter et de développer des stratégies qui répondent à des besoins en constante évolution.

4 Identifier les domaines d'influence

En examinant les politiques et les pratiques existantes, nous pouvons identifier les domaines dans lesquels le projet DysinEduProWork peut avoir une influence considérable.

Cela nous permet de concentrer nos efforts sur les domaines où les interventions sont les plus nécessaires.

5 Apprendre par l'expérience

L'examen des rapports et des récits publiés par le passé nous aide à comprendre les expériences réelles des personnes neuroatypiques, notamment leurs difficultés et leurs réussites. Ces connaissances permettent d'élaborer des ressources et des mesures de soutien qui correspondent aux expériences des parties prenantes.

6 Adapter les outils d'apprentissage

Les résultats de recherche nous permettent d'adapter des outils d'apprentissage innovants aux besoins spécifiques des personnes neuroatypiques en veillant à ce qu'elles reçoivent le soutien nécessaire pour réussir dans l'enseignement et sur le marché du travail.

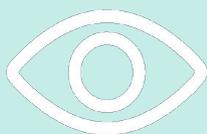


Caractéristiques communes aux pays partenaires :

1. Les cadres juridiques protègent les apprenants Dys ;
2. Les politiques accordent la priorité à l'éducation inclusive ;
3. Les mesures de soutien comprennent des aménagements personnalisés ;
4. La formation des enseignants renforce l'inclusion ;
5. L'accent est mis sur l'accessibilité et l'égalité des chances.



Outils permettant aux acquisition managers et aux recruteurs de mieux comprendre comment utiliser les forces des travailleurs atteints de troubles Dys.



Soutien législatif

La législation européenne au service des personnes atteintes de troubles de l'apprentissage dans l'EFP



Difficultés de mise en oeuvre

Lacunes au niveau des ressources et de la formation des enseignants



Aménagements et soutien

Technologies d'assistance et plans individualisés

Principales constatations

Belgique

Rapport national

Principales considérations pour les employeurs

Incidence de la stratégie de l'UE

La stratégie européenne relative aux droits des personnes en situation de handicap favorise l'inclusion sur le lieu de travail, et met l'accent sur l'égalité des chances et les aménagements pour les apprenants Dys.

Cadre législatif

La loi belge de 2003 sur l'emploi établit des lignes directrices claires en matière d'inclusion pour les apprenants Dys, mais des problèmes de mise en œuvre persistent.

Aménagements obligatoires

Le droit du travail belge exige des aménagements adaptés, ce qui a un effet positif sur l'expérience des apprenants Dys sur le lieu de travail.

Programmes de formation professionnelle

Des programmes spécialisés visent à améliorer l'employabilité des apprenants Dys, mais leur efficacité varie en fonction de la qualité des programmes et des ressources disponibles.



Principales constatations

Difficultés rencontrées par les élèves qui entrent sur le marché du travail

1 Divergences dans la mise en œuvre

Bien que les politiques nationales mettent l'accent sur l'éducation inclusive, la mise en œuvre de ces politiques peut varier d'une région à l'autre et d'un établissement d'enseignement à l'autre.

Cette disparité peut se traduire par un manque de cohérence dans le soutien apporté aux élèves dyslexiques qui se préparent à l'enseignement professionnel et au marché du travail.

2 Efficacité des plans individuels d'apprentissage (PIA)

Bien que les plans individuels d'apprentissage (PIA) soient personnalisés afin de répondre aux besoins uniques des élèves dyslexiques, il est difficile de s'assurer qu'ils préparent efficacement les élèves à la vie professionnelle.

La résolution de problèmes tels que l'accès aux aménagements et aux technologies d'assistance sur le lieu de travail reste une préoccupation importante pour l'optimisation des résultats des PIA.

3 Formation des enseignants

Les enseignants belges de l'enseignement secondaire bénéficient d'une formation annuelle, mais celle-ci ne répond pas forcément aux besoins des élèves dyslexiques.

Bien que les pratiques inclusives soient parfois abordées, il existe un besoin de formation plus spécialisée, adaptée au soutien des élèves dyslexiques dans l'enseignement professionnel et sur le marché du travail.

Principales constatations

Estonie

Rapport national

Principales considérations pour les employeurs

■ Programmes d'aide à l'insertion professionnelle

Le fonds d'assurance chômage de l'Estonie propose des aides à l'emploi pour les personnes en situation de handicap afin de faciliter leur intégration dans le monde du travail.

■ Services de consultation pour le soutien sur le lieu de travail

Les employeurs peuvent accéder à des services de consultation sur la manière de soutenir les personnes ayant des problèmes de santé ou des besoins particuliers sur le lieu de travail.

■ Incitations monétaires à l'embauche de personnes en situation de handicap

Les employeurs qui embauchent des personnes à capacité réduite peuvent bénéficier du remboursement des charges sociales, favorisant ainsi la diversité.



Principales Constatations

Principales considérations pour les apprenants entrant sur le marché du travail

■ Infrastructures de soutien

En Estonie, les établissements d'EFP disposent d'un personnel spécialisé composé de pédagogues sociaux et de psychologues chargés d'aider les élèves en situation de handicap, ainsi que d'un accès relativement facile au diagnostic des handicaps.

■ Apprentissage tout au long de la vie

En Estonie, le secteur de l'EFP n'est pas seulement réputé pour la qualité de son enseignement, il est également très prisé des personnes de tout âge qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences, que ce soit pour le travail ou dans le cadre de leurs loisirs.

■ Pénurie de main-d'œuvre

L'Estonie manque de personnel pour remplir toutes les fonctions de soutien nécessaires aux aménagements.

■ Obstacles persistants

Les minorités et les immigrés qui ne parlent pas l'estonien ont plus de difficultés à accéder à l'éducation et aux services, et affichent donc des taux de chômage plus élevés.

Principales constatations

Grèce

Rapport national

Principales considérations pour les employeurs



Sensibilisation et données insuffisantes

La Grèce manque d'une littérature complète et de données empiriques sur la neurodiversité dans le cadre de l'EFP, ce qui empêche une évaluation précise et la mise en place de politiques.

Collaboration et soutien limités

L'absence de partenariats directs entre les établissements d'EFP, les parties prenantes de l'industrie et les organismes de soutien a des conséquences sur l'efficacité des initiatives en faveur de l'inclusion.



Efficacité variable des politiques

Les politiques de la Grèce en matière de transition professionnelle des apprenants Dys soulèvent des inquiétudes quant à leur efficacité et à leur incidence, compte tenu des incertitudes entourant leur mise en œuvre.



Principales constatations

Difficultés et solutions pour une éducation et des emplois inclusifs

Difficultés et solutions pour une éducation et des emplois inclusifs

Les politiques existantes ne parviennent pas à intégrer efficacement les personnes neuroatypiques dans l'éducation et l'emploi, d'où la nécessité d'améliorer les stratégies et la recherche.

- 1 Mise en œuvre inefficace des politiques relatives à l'éducation inclusive
- 2 Difficultés pour accéder à un enseignement de qualité
- 3 Manque d'informations sur l'employabilité
- 4 Sous-représentation et difficultés en matière d'emploi
- 5 Nécessité d'améliorer les stratégies et la recherche en matière d'éducation et d'emploi inclusifs

Principales constatations

Irlande

Rapport national

Principales considérations pour les employeurs

- Obligations légales en matière de soutien aux travailleurs Dys**
Respecter strictement les lois telles que la loi sur l'égalité en matière d'emploi afin d'assurer un traitement équitable des travailleurs Dys.
- Fournir des aménagements raisonnables**
Proposer des aménagements tels que des horaires de travail flexibles ou des technologies d'assistance.
- Difficultés liées à la divulgation et à la stigmatisation**
Veiller à ce que les travailleurs Dys se sentent à l'abri de la stigmatisation lorsqu'ils révèlent leur trouble.
- Accès à des services de soutien**
Fournir des ressources telles que des formations ou des groupes de soutien pour les travailleurs Dys.



Principales constatations

Principales considérations pour les apprenants entrant sur le marché du travail

① Protections juridiques pour les travailleurs Dys

La loi irlandaise de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi garantit aux travailleurs dyslexiques l'accès à des opportunités d'emploi, à des formations, à des promotions et à des voies de recours en cas de discrimination fondée sur leurs besoins d'apprentissage.

② Reconnaître que la dyslexie est un handicap

L'Association irlandaise de la dyslexie (DAI) précise que la dyslexie et les troubles spécifiques de l'apprentissage sont reconnus comme des handicaps par la loi irlandaise. À ce titre, les travailleurs dyslexiques bénéficient des mêmes protections juridiques que les personnes atteintes d'autres handicaps.

③

Stratégie globale pour l'emploi

Les travailleurs Dys sont considérés comme des acteurs clés de la stratégie globale pour l'emploi des personnes en situation de handicap (Comprehensive Employment Strategy for People with Disabilities 2015–2024) en Irlande.

Cette stratégie souligne la nécessité de renforcer les capacités et les compétences des travailleurs en situation de handicap afin qu'ils puissent s'impliquer pleinement dans le monde du travail.

④ Services publics de soutien et aides

Le service d'information des citoyens et son site Web fournissent des informations complètes sur les services publics et les aides accordées par le gouvernement irlandais aux travailleurs Dys.

Principales constatations

Italie

Rapport national



Combattre les stéréotypes dans le domaine de l'éducation

Remédier à l'idée dépassée selon laquelle les élèves Dys n'ont qu'une formation de bas niveau.



Reconnaissance législative et soutien

La législation ne tient pas compte des effets des troubles Dys sur l'emploi.



Manque de données relatives au marché du travail

Manque de données complètes et d'approches inclusives entravant le soutien.



Mise en œuvre de politiques d'inclusion

Importance des politiques prenant en compte les spécificités des personnes Dys pour l'inclusion sur le lieu de travail.



SCAN ME

Principales constatations

■ Difficultés générales sur le lieu de travail

Hormis dans les milieux spécialisés, il y a souvent un manque de préparation et de stratégie pour inclure les collègues atteints de troubles spécifiques de l'apprentissage. La plupart des lieux de travail ne disposent pas de mécanismes institutionnalisés de soutien, et les mesures d'adaptation sont généralement prises au cas par cas (s'il y en a).

**Services gratuits
d'orientation et de
consultation en matière de
carrière**

Manque de politiques
d'inclusion structurées
en Italie

**Aide à l'insertion
professionnelle et initiatives
de sensibilisation**

Besoin de pratiques
communes pour
soutenir la réussite
professionnelle

**Augmentation du nombre de
centres de diagnostic publics**

Lutte contre les
préjugés et les visions
simplistes

Obstacles

Communs

Lacunes dans la mise en œuvre des politiques

Malgré l'existence de lois et de politiques visant à promouvoir l'inclusion, leur mise en œuvre efficace laisse à désirer, ce qui se traduit par un manque de soutien pour les personnes neuroatypiques.

Accès limité à un enseignement de qualité

Les personnes neuroatypiques ont du mal à accéder à un enseignement de qualité malgré la présence d'enseignants spécialisés et de pratiques inclusives dans les salles de classe.

Sous-représentation sur le marché du travail

Les personnes neuroatypiques sont largement sous-représentées sur le marché du travail, ce qui témoigne de la faiblesse des politiques, du manque d'encouragements et des difficultés à s'engager sur le marché du travail.



Emplois peu qualifiés et disparités salariales

Ceux qui parviennent à trouver un emploi finissent souvent par occuper des postes peu qualifiés avec des salaires minimes, ce qui les expose à des risques accrus de pauvreté, d'exclusion sociale et d'isolement.

Manque de données et d'informations

Les informations existantes sur l'employabilité des personnes neuroatypiques sont rares et dépassées, ce qui souligne la nécessité de poursuivre les recherches et d'actualiser les données.

Autres obstacles communs :

1. Manque de services de soutien structurés
2. Difficultés à identifier les violations des droits
3. Ressources et portée limitées
4. Défis en matière d'enseignement et de législation



Spécialité du diplôme d'EFP vs. accès à l'emploi



Grèce : Difficultés liées aux résultats de la formation professionnelle

“ Des études portant sur les résultats de la formation professionnelle en Grèce révèlent que les résultats escomptés ne sont pas atteints. La transition entre l'EFP et l'emploi n'est pas clairement liée, et le nombre de personnes qui conservent leur emploi est nettement insuffisant.



Irlande : Situation des apprenants en situation de handicap

“ Les données de Solas, l'agence publique irlandaise qui supervise le secteur de l'enseignement et de la formation complémentaires (FET), montrent qu'un nombre important d'apprenants en situation de handicap étaient inscrits dans des programmes de FET en 2021. Toutefois, un grand nombre de ces apprenants ont déclaré qu'ils étaient au chômage ou économiquement inactifs avant leur inscription.



Italie : Variations régionales dans la collecte des données

“ En Italie, les données concernant la spécialité du diplôme d'EFP par rapport à l'emploi occupé ne sont pas disponibles au niveau national. Les établissements d'enseignement régionaux collectent certaines informations, mais des différences dans les méthodes de collecte de données apparaissent en raison des pouvoirs législatifs concurrents des régions.

Orientation professionnelle et domaine d'activité en Belgique

En Belgique, il existe peu de données sur la fréquence à laquelle les diplômés de l'EFP travaillent dans des domaines qui ne sont pas liés à leur spécialité. Bien que les diplômés trouvent généralement des emplois liés à leur spécialité, des changements d'orientation professionnelle peuvent se produire. Toutefois, il n'existe pas de données spécifiques sur les changements de carrière après l'obtention du diplôme.

Difficultés liées à la recherche d'un emploi pour les apprenants de l'EFP en Estonie

Le secteur estonien de l'EFP est réputé pour la qualité de son enseignement, mais des études montrent que moins de 50 % des apprenants de l'EFP cherchent à travailler dans la profession qu'ils ont étudiée. Plusieurs facteurs contribuent à cette situation, notamment le fait que les apprenants poursuivent leur formation professionnelle parce que c'est un passe-temps, la nature saisonnière de certaines professions et les préjugés liés à l'âge dans certains domaines, par exemple, la programmation. Ces défis mettent en évidence la complexité du passage de l'EFP au marché du travail en Estonie.

Principales lacunes dans le soutien à la neurodiversité dans les pays partenaires

La Grèce est confrontée à une littérature et à une collaboration limitées, tandis que l'Irlande se heurte à des obstacles pour soutenir l'accès des apprenants Dys.

L'Estonie est confrontée à des problèmes d'accessibilité et l'Italie à une documentation et une formation limitées.

La Belgique ne dispose pas de suffisamment de données et de mesures de soutien.

Ces disparités soulignent qu'il est nécessaire de redoubler d'efforts pour prendre en compte la neurodiversité dans l'EFP.

Principales constatations

Entretiens

Avec des travailleurs

Les entretiens nationaux menés dans les pays partenaires visent à évaluer les politiques et les pratiques d'inclusion, afin d'identifier les meilleures pratiques et les lacunes relatives au soutien à l'emploi des personnes atteintes de troubles de l'apprentissage.

Les résultats sont classés par catégories de participants (employeurs, experts, personnel travaillant dans l'EFP, personnes atteintes de troubles Dys) et documentés dans des rapports détaillés et des transcriptions d'entretiens accessibles dans les dossiers du projet.

Manque de mesures de soutien spécifiques sur le lieu de travail

Les travailleurs atteints de troubles spécifiques de l'apprentissage déclarent ne pas bénéficier de pratiques ou de stratégies de soutien spécifiques sur leur lieu de travail, bien qu'ils en reconnaissent l'utilité potentielle.

Peur de la divulgation et de la stigmatisation

Les travailleurs atteints de troubles spécifiques de l'apprentissage ont souvent peur de révéler leur trouble à leur employeur par crainte d'avoir d'éventuels malentendus et de se sentir inférieurs, ce qui touche leur estime de soi.

Difficultés liées à la première expérience professionnelle

Les témoignages concernant les stages et les premières expériences professionnelles mettent en évidence l'absence de soutien logistique, communicationnel et émotionnel pour les travailleurs atteints de troubles spécifiques de l'apprentissage, ce qui conduit à l'insatisfaction et à la tension émotionnelle.



Contexte

Le soutien dont bénéficient les travailleurs atteints de troubles spécifiques de l'apprentissage dépend beaucoup du contexte, les expériences variant considérablement d'un lieu de travail à l'autre et d'un secteur d'activité à l'autre.

Répercussions émotionnelles

Les travailleurs atteints de troubles spécifiques de l'apprentissage expriment des difficultés émotionnelles et du stress liés au manque de soutien sur le lieu de travail, ce qui peut avoir un effet sur leur bien-être général et leur satisfaction au travail.

Avec des employeurs



Variabilité des pratiques en ce qui concerne les mesures d'accompagnement

2

Importance d'une communication claire



3

Sensibilisation et mise en œuvre limitées

4

Besoin de plus de soutien et de formation



Répercussions émotionnelles de l'environnement de travail

L'absence de mesures spécifiques sur le lieu de travail peut avoir des répercussions émotionnelles importantes sur les travailleurs atteints de troubles spécifiques de l'apprentissage, ce qui les amène à avoir peur de divulguer leur trouble et d'être perçus comme des personnes faibles et limitées par

- Préoccupations relatives à la divulgation
- Opinion des collègues
- Peur d'être limités au niveau de la progression de leur carrière

Avec des experts



1 Formation et expertise

2

Différences entre les établissements d'enseignement



3 Protocoles et stratégies

1 **Belgique – Stratégies d’inclusion sur le lieu de travail** : les employeurs accordent la priorité au bien-être des travailleurs grâce à des stratégies telles qu’une communication claire, des méthodes de travail flexibles et des outils numériques, même si l’adoption de ces stratégies varie.

2 **Belgique – Disparités en matière de soutien pédagogique** : les mesures prises par les établissements d’enseignement belges en faveur des élèves atteints de troubles de l’apprentissage varient, certains privilégiant les aménagements et d’autres étant confrontés à des problèmes tels que l’absence de diagnostic et de communication.

3 **Estonie – Point de vue des employeurs sur les aménagements pour les personnes en situation de handicap** : les employeurs estoniens présentent différents niveaux d’expérience et de compréhension en ce qui concerne les aménagements liés au handicap, et mettent l’accent sur les approches individuelles et la nécessité de disposer de systèmes d’orientation complets.

4 **Italie – Difficultés liées aux aménagements sur le lieu de travail** : les employeurs italiens ne disposent pas de mécanismes formels leur permettant de mettre en place des aménagements pour les travailleurs atteints de troubles de l’apprentissage, ce qui souligne le besoin de sensibilisation, de soutien et d’environnements de travail flexibles.

5 **Grèce – Aménagements pour les travailleurs Dys** : les employeurs grecs sont confrontés à des difficultés pour comprendre et satisfaire les travailleurs atteints de troubles Dys, ce qui souligne l’importance de la sensibilisation, de la flexibilité et d’un environnement de soutien.

6 **Irlande – Favoriser l’amélioration continue des compétences** : les employeurs devraient donner la priorité à la formation continue afin de faire correspondre les besoins et les intérêts des travailleurs aux possibilités d’emploi, en favorisant une culture d’apprentissage et de croissance.

VUE D'ENSEMBLE

Collection de meilleures pratiques

Les meilleures pratiques pour les troubles Dys sur le lieu de travail comprennent des systèmes adaptés, du temps supplémentaire, de la compréhension et un soutien au niveau de l'organisation, ce qui favorise la réussite et la satisfaction.

1

Fournir gratuitement des services d'orientation professionnelle, des conseils et des services spécialisés dans la recherche d'emploi.

2

Sensibiliser les gens aux caractéristiques et aux points forts des personnes Dys, par exemple, la créativité, la capacité d'écoute, la résilience et l'intuition.

3

Assurer l'accès à des outils et à des adaptations tout au long de la carrière.





Politiques d'inclusion et de soutien en Belgique



Stratégies globales pour l'emploi en Irlande



Apprentissage et soutien tout au long de la vie en Estonie



Soutien global et défense des intérêts par l'AID (Association italienne de la dyslexie)



Renforcement du cadre juridique et du soutien institutionnel pour les apprenants Dys dans les établissements d'EFP en Grèce

Meilleures pratiques

Constatations

Grèce

Création d'un comité

Création d'un comité : le Conseil national de l'éducation et du développement des ressources humaines promeut le lien entre l'enseignement et le marché du travail en favorisant la collaboration et l'alignement entre ces secteurs.

Politique



Grèce

Politique de mise en oeuvre

Créer un cadre pour promouvoir et améliorer l'EFP dans son ensemble, renforcer l'inclusivité et combler les lacunes en matière de soutien pour les apprenants et les travailleurs en situation de handicap.

Politique



Loi 4386/2016

Veiller à ce que les établissements d'enseignement apportent le soutien nécessaire aux élèves neuroatypiques en mettant l'accent sur l'égalité d'accès à l'éducation et sur les opportunités dans le domaine de l'EFPP.

Mandat pour le soutien des élèves neuroatypiques dans l'EFPP.

Irlande

Programme « Willing Able Mentoring » (WAM)

Lois sur l'égalité en matière d'emploi de 1998 à 2015

Subventions pour l'adaptation de l'équipement sur le lieu de travail (WEAG)

Offre une expérience professionnelle rémunérée aux diplômés en situation de handicap, ainsi que du soutien pour les employés et les employeurs, afin de favoriser l'inclusion sur le lieu de travail.

Interdisent la discrimination et obligent les employeurs à mettre en place des aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap, afin de garantir l'égalité des chances en matière d'emploi.

Il s'agit d'accorder des subventions pour l'aménagement du lieu de travail des personnes en situation de handicap, de garantir l'accès aux technologies d'assistance et de favoriser leur intégration dans le monde du travail.

EFP modernes :

une passerelle entre les apprenants et le marché du travail

Intégration de l'éducation au marché du travail grâce à des programmes modernes d'enseignement et de formation professionnels (EFP)

Europass Teacher Academy

L'Europass Teacher Academy propose des séminaires dans toute l'UE sur des sujets tels que les besoins spécifiques en matière d'éducation. Ces formations et ressources de haute qualité permettent aux enseignants de mieux soutenir les élèves ayant des besoins particuliers et de promouvoir l'éducation inclusive.

Cours pour les apprenants ayant des besoins spécifiques.

www.teacheracademy.eu/



europass
Teacher Academy

Dyslexia@Work

Dyslexia@Work favorise l'emploi des personnes dyslexiques en formant les conseillers d'orientation, les RH et les services publics. Ce projet favorise une meilleure inclusion sur le lieu de travail en créant des environnements dans lesquels les personnes dyslexiques peuvent s'épanouir dans leur carrière.

www.dyslexiaprojects.eu



AN ERASMUS PROJECT

Résultats positifs de l'emploi assisté

Approche globale de l'inclusion sur le lieu de travail

Soutien émotionnel

Prendre en compte les forces uniques des personnes neuroatypiques

Conseils

Fournir des conseils pour négocier des conditions de travail favorables

Cadres d'emploi

Approche holistique pour créer des lieux de travail inclusifs qui valorisent les personnes neuroatypiques



Meilleures pratiques



Liens rapides



[DSA Progress for Work](#)

[DYS : Work, Orientation, Protection, and Research](#)

[Dislessia Amica](#)

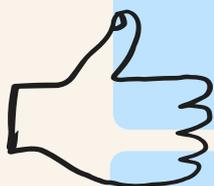
[Centres psycho-médico-sociaux](#)

[Plateforme FORMAFORM](#)

[Formation APEDA](#)

[Töötukassa \(Agence estonienne pour le chômage\)](#)

[Epikoda \(Chambre estonienne pour les personnes en situation de handicap\)](#)





Employers for Change

AHEAD

D.A.R.E

Initiative Open Doors

**Programme Willing Able
Mentoring (WAM)**

**Workplace Equipment
Adaptation Grants (WEAG)**

Dyslexia@Work

**Europass
Teacher Academy**



Principales constatations

Politiques européennes

Stratégie relative aux droits des personnes en situation de handicap 2021–2030

Union of Equality
Strategy for the Rights
of Persons with Disabilities
2021-2030



[Stratégie relative aux droits des personnes
en situation de handicap 2021-2030](#)

La stratégie européenne relative aux droits des personnes en situation de handicap fournit un cadre global aux États membres pour garantir l'accessibilité, l'inclusion sociale et l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap.

En fixant des priorités et en mettant en œuvre des actions dans différents domaines, notamment l'éducation et l'emploi, la stratégie promeut l'inclusion et la diversité, favorisant ainsi une société plus équitable pour tous.

L'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive

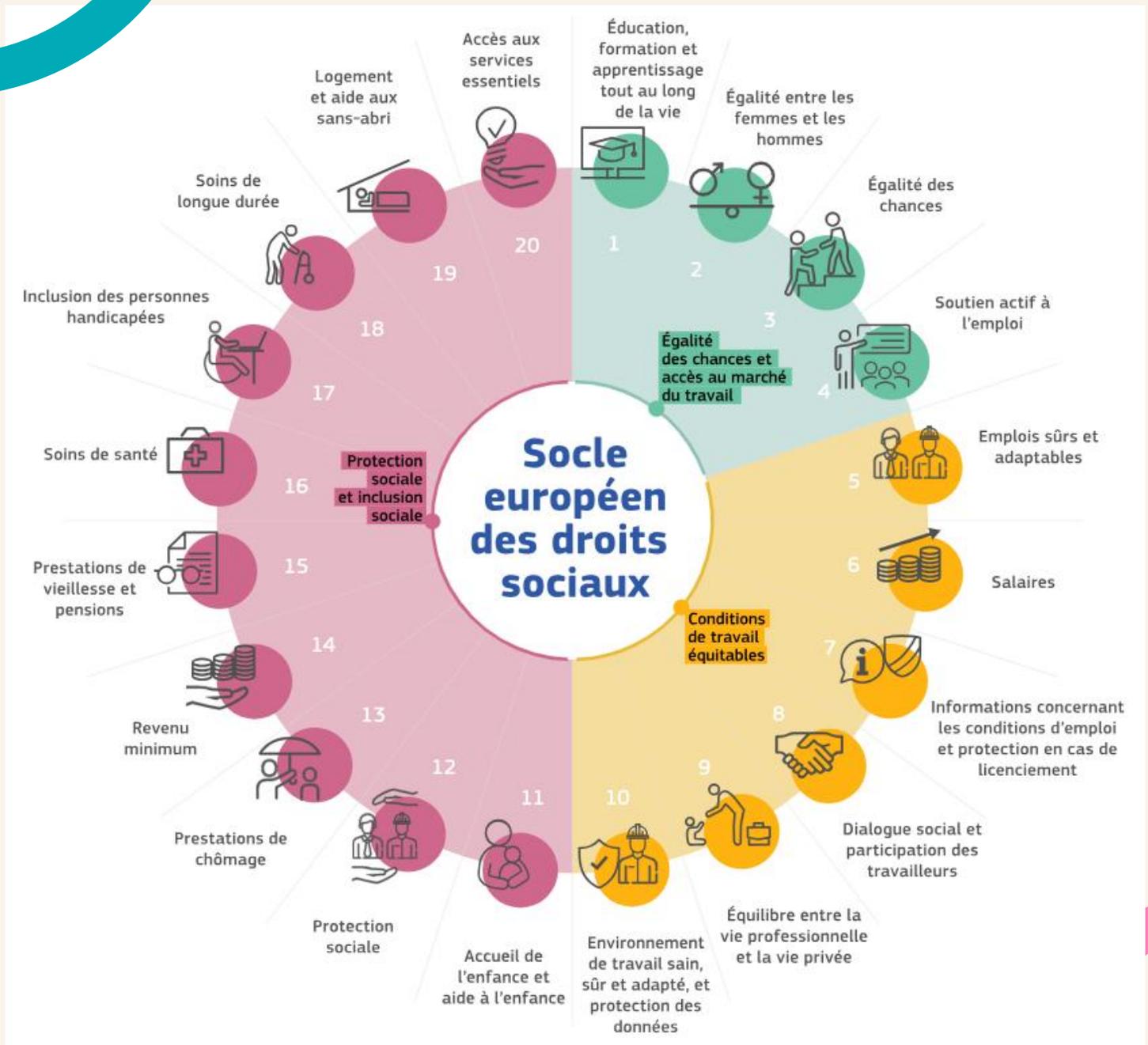


<https://www.european-agency.org/>

L'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive est responsable du développement et de la promotion de l'éducation inclusive et du soutien aux travailleurs ayant des besoins particuliers.

Elle fournit une expertise, des ressources et facilite la collaboration entre les États membres afin d'améliorer les opportunités et les résultats en matière d'éducation.

Socle européen des droits sociaux



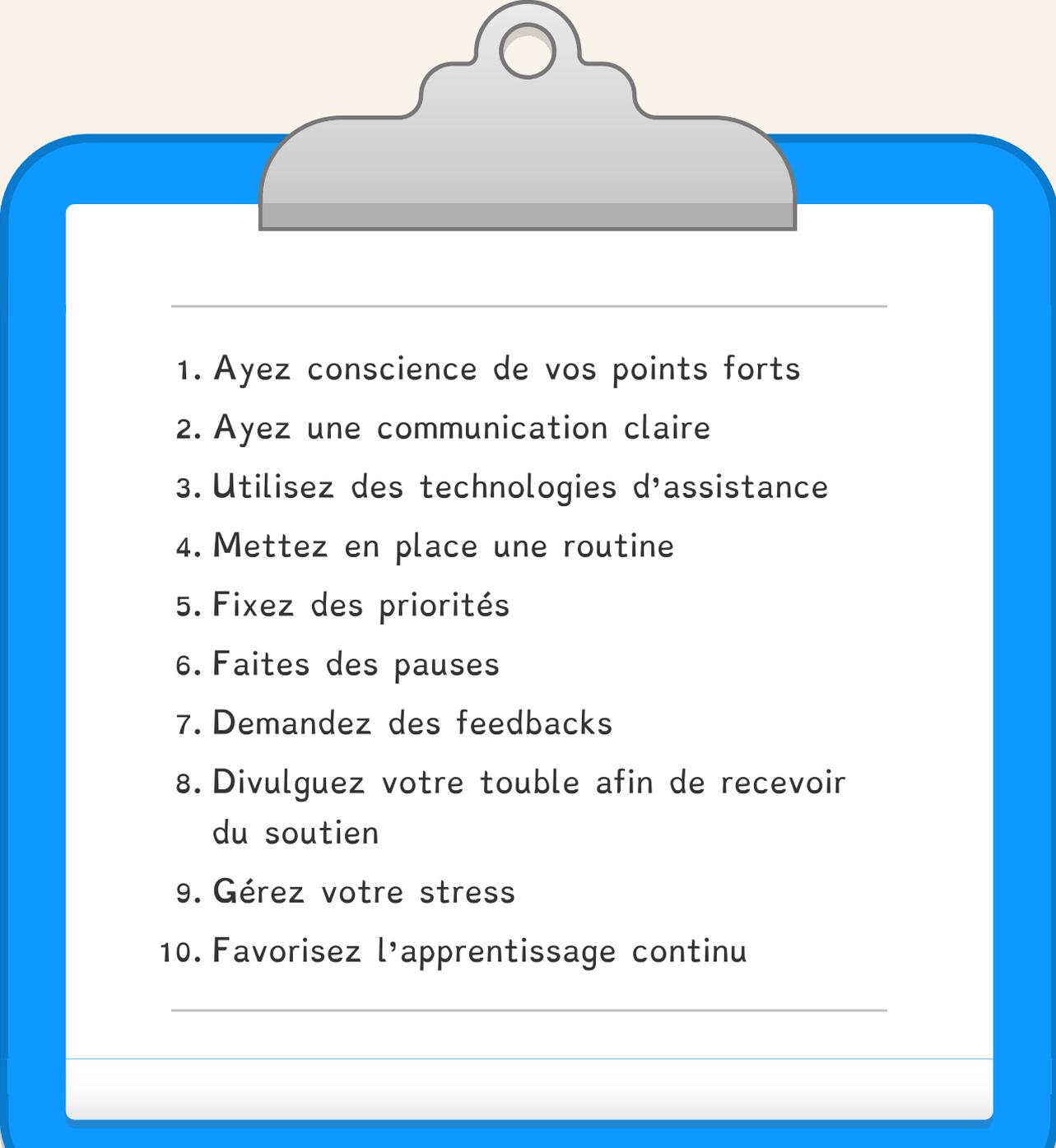
Socle européen des droits sociaux

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/fr/>

Le socle européen des droits sociaux est un cadre mis en place par l'Union européenne pour favoriser le bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale et garantir les droits liés à l'emploi, au domaine de l'éducation et à la protection sociale.

Conseils pour les travailleurs Dys

Lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi, les élèves et les travailleurs Dys doivent mettre l'accent sur leurs compétences et aptitudes uniques dans leur CV et lors des entretiens, et mettre en valeur leurs contributions potentielles aux yeux des employeurs intéressés.

- 
1. Ayez conscience de vos points forts
 2. Ayez une communication claire
 3. Utilisez des technologies d'assistance
 4. Mettez en place une routine
 5. Fixez des priorités
 6. Faites des pauses
 7. Demandez des feedbacks
 8. Divulgez votre trouble afin de recevoir du soutien
 9. Gérez votre stress
 10. Favorisez l'apprentissage continu

1 **Utilisation de la technologie** : insistez sur l'importance de l'utilisation de technologies d'assistance telles que les logiciels de synthèse vocale pour faciliter les tâches de lecture et d'écriture au travail.

2 **Outils d'organisation** : utilisez des outils et des stratégies d'organisation tels que des systèmes structurés de gestion des tâches et du temps afin de répondre plus efficacement aux exigences du lieu de travail.

3 **Réunions et feedbacks réguliers** : participez souvent à des réunions et demandez régulièrement un feedback pour vous assurer que les aménagements répondent à vos besoins et pour rester en phase avec les objectifs de l'équipe. Évaluez périodiquement vos méthodes de travail et vos aménagements afin de déterminer ce qui est efficace et ce qui doit être ajusté.

4 **Modalités de travail flexibles** : demandez que les horaires de travail soient flexibles et que les outils nécessaires à vos tâches soient mis à votre disposition.

5 **Divulgence du trouble** : le fait de partager votre diagnostic avec vos employeurs, vos superviseurs et vos collègues peut leur permettre de mieux comprendre votre situation, et vous permettre de bénéficier d'un soutien plus personnalisé sur votre lieu de travail.

6 **Élaboration d'une stratégie personnalisée** : il s'agit de développer des stratégies personnelles qui répondent aux besoins et aux préférences de chacun : par exemple, utilisation d'organiseurs graphiques ou de la dictée vocale pour prendre note. Choisissez des programmes de formation qui s'adaptent à votre style d'apprentissage ou qui peuvent être plus efficaces pour les personnes Dys.

Principales constatations

Conseils pour les employeurs

Garantir l'inclusion et répondre aux besoins des personnes atteintes de troubles Dys est essentiel pour créer des lieux de travail justes et efficaces dans la main-d'œuvre diversifiée d'aujourd'hui.

Les troubles Dys présentent des défis uniques qui nécessitent un soutien et une compréhension adaptés de la part des employeurs, des décideurs politiques et des parties prenantes. En promouvant la sensibilisation, en mettant en œuvre des aménagements raisonnables et en favorisant des cultures d'entreprise orientées vers le soutien, les organisations peuvent libérer tout le potentiel des travailleurs Dys et promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion sur le lieu de travail.

Culture d'entreprise orientée vers le soutien

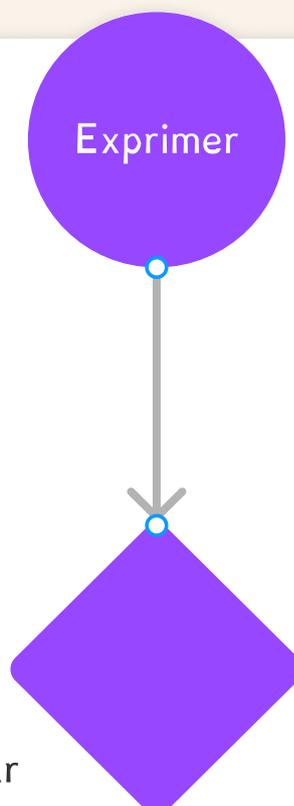
Canaux de communication ouverts

Créez un environnement dans lequel les travailleurs Dys se sentent à l'aise pour exprimer ouvertement leurs besoins, leurs préoccupations et leurs difficultés, ce qui favorise la confiance, la transparence et la collaboration entre les membres de l'équipe.



environnement de communication sûr

Lieu de travail



Groupes de ressources pour les employés

Créez des groupes de ressources pour les employés ou des réseaux d'affinité pour les travailleurs Dys afin qu'ils puissent se rencontrer, partager leurs expériences et se soutenir mutuellement, favorisant ainsi un sentiment de communauté et d'appartenance.



Travailleur

Évolution et développement de carrière

Possibilités de développement des compétences

- Donnez des possibilités d'apprentissage continu, de perfectionnement et de développement professionnel pour permettre aux travailleurs Dys d'améliorer leurs compétences et de progresser dans leur carrière.

Programmes de mentorat et de coaching

- Mettez en place des programmes de mentorat et de coaching afin de fournir des conseils, un soutien et des encouragements aux travailleurs Dys, et de les aider à faire face aux difficultés et à atteindre leurs objectifs de carrière.

Consécration et promotion

- Récompensez les contributions et les réalisations des travailleurs Dys par des prix, des promotions et des possibilités d'avancement de carrière, ce qui favorise un sentiment d'appartenance et de motivation sur le lieu de travail.

Créer des environnements de travail inclusifs



Mécanismes de résolution des conflits

Mettez en œuvre des mécanismes efficaces de résolution des conflits et des procédures de règlement des plaintes pour traiter toute question ou tout conflit pouvant survenir sur le lieu de travail, afin de garantir un environnement de travail harmonieux et ouvert à tous.

Lieu de travail



Encouragez la divulgation

Créez un environnement favorable dans lequel les employés se sentent à l'aise lorsqu'ils révèlent leurs troubles Dys, ce qui permet de mettre en place des mesures de soutien et des aménagements appropriés.

Travailleur

Lieu de travail



Pratiques de soutien sur le lieu de travail



Mettez en œuvre des aménagements raisonnables

Procédez aux adaptations nécessaires des tâches, de l'environnement de travail ou des processus pour répondre aux besoins des employés atteints de troubles Dys, favorisant ainsi l'égalité des chances pour tous.

Lieu de travail

Accessibilité



Proposez des services de conseil et de soutien

Donnez accès à des services de conseil et de soutien aux employés atteints de troubles Dys afin de répondre à leurs préoccupations en matière de santé mentale et de les aider à surmonter les difficultés rencontrées sur le lieu de travail.

Employeur

Soutien



Sensibilisation

Sensibilisez tous les employés aux troubles Dys pour favoriser la compréhension, l'empathie et une culture de travail plus inclusive.

Employeur

Sensibilisation



Garantissez l'égalité des chances

Veillez à ce que les personnes atteintes de troubles Dys bénéficient du même accès aux possibilités d'avancement professionnel, aux promotions et aux programmes de formation au sein de l'organisation.

Lieu de travail

Égalité



Mettez en place des réseaux de soutien

Facilitez la création de réseaux de soutien ou de groupes de ressources pour les employés atteints de troubles Dys, afin de leur permettre d'entrer en contact avec leurs pairs et de partager leurs expériences.

Lieu de travail

Réseautage



Évaluez régulièrement les aménagements

Évaluez en permanence l'efficacité des aménagements fournis aux employés atteints de troubles Dys et procédez aux ajustements nécessaires pour assurer leur réussite et leur bien-être sur le lieu de travail.

Lieu de travail

Évaluation



Favorisez la flexibilité

Proposez des modalités de travail flexibles ou des horaires adaptés aux besoins divers des employés atteints de troubles Dys, afin de leur permettre de mieux gérer leur charge de travail et de préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Employeur

Flexibilité



Montrez l'exemple

Démontrez votre engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité en défendant des initiatives qui soutiennent les employés atteints de troubles Dys et en favorisant une culture d'acceptation et de respect de tous les individus.

Employeur

Modèle



Proposez des formations accessibles

Proposez des programmes de formation adaptés aux besoins des personnes atteintes de troubles Dys, en veillant à ce qu'elles disposent des compétences et du soutien nécessaires pour réussir sur le lieu de travail.

Employeur

Évaluation

Partenariats et ressources externes

Collaboration avec des organisations spécialisées dans le handicap

Établissez des partenariats avec des organisations spécialisées dans le handicap et des groupes de soutien afin que vous accédiez à des ressources, à des services de soutien et à des meilleures pratiques permettant de répondre aux besoins des travailleurs Dys et de promouvoir l'inclusion sur le lieu de travail.



Programmes d'aide gouvernementaux

Tirez parti des programmes et initiatives de soutien gouvernementaux visant à promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, comme les services d'insertion professionnelle, les avantages fiscaux et les subventions pour l'aménagement du lieu de travail.



Engagement communautaire et sensibilisation

Travaillez avec la communauté locale et les parties prenantes pour améliorer la sensibilisation aux troubles Dys, partager des exemples de réussite et plaider en faveur d'une plus grande inclusion et d'une meilleure mesure pour les travailleurs Dys dans la société en général.



Cadres juridiques et initiatives en matière de politique

Socle européen des droits sociaux

Adopter les initiatives de l'UE telles que celles du socle européen des droits sociaux afin de créer des environnements inclusifs pour les personnes atteintes de troubles dys.

Politique



Élaboration des politiques nationales

Élaborer et mettre en œuvre des politiques nationales comme celles de la Grèce et de la Belgique pour faciliter le passage des apprenants Dys de l'enseignement au marché du travail.



Politique

Programmes de formation professionnelle

Mettre en place des programmes de formation professionnelle spécialisés, semblables à ceux de la Belgique, adaptés aux besoins des apprenants Dys et améliorant leur employabilité.



Politique



PROJET DYS
2023/2024

Projet N. : 2022-2-IE01-KA220-VET-000097062

Crédits : Font DESIGN BY DYSLEXIE FONT

