



3350 boulevard Dagenais Ouest

Fabreville Laval, QC H7P 1V6

Tél. : (450) 937-3670

sans frais : 1-855-937-3670

Courriel : info@dysphasieplus.com

Site Internet : www.dysphasieplus.com

« Tout le monde est différent, moi, ma faiblesse, c'est le langage. »

Guide de l'employeur

POUR LES ADULTES AYANT UN TROUBLE DÉVELOPPEMENTAL DU
LANGAGE (DYSPHASIE)

Parution : Avril 2016

Modifié : Novembre 2019

Guide élaboré par 8 adultes ayant un trouble développemental du langage, en collaboration avec Geneviève Gauthier, coordonnatrice aux services adultes de l'Association Dysphasie +

Avant-propos

« J'ai le désir de faire ce guide pour les générations futures. Mon frère et ma sœur ont peut-être un diagnostic de dysphasie et je veux éviter qu'ils vivent les mêmes défis que moi en emploi. »

Ce guide est un outil pratique offert aux employeurs qui désirent engager un adulte ayant un Trouble Développemental du Langage (dysphasie). Cette ressource peut également être présentée aux collègues, qui seront amenés à côtoyer celui-ci.

Dans le domaine de l'emploi, l'accueil des personnes ayant un TDL est primordial. En effet, lorsque celui-ci est positif, il permet une meilleure intégration au milieu de travail et la création de liens agréables avec les collègues de travail.

Les adultes qui ont un trouble développemental du langage ont un immense désir d'obtenir un travail et de s'y maintenir. Ils feront des efforts considérables et remarquables afin d'offrir le meilleur d'eux-mêmes et s'assurer d'effectuer les tâches demandées.

Par l'amélioration de nos connaissances, il sera possible de mieux comprendre et connaître ce qu'est le TDL et composer plus habilement avec les personnes qui en sont touchées. Par ailleurs, le désir de faire baisser les préjugés négatifs et les perceptions défavorables quant à l'emploi d'un adulte ayant un trouble développemental du langage, vient chapeauter l'élaboration de ce guide.

Cet outil se veut un premier pas dans l'avancement de la sensibilisation de ce handicap, encore peu connu de la société et qui pourtant, touche plusieurs milliers d'individus.

Geneviève Gauthier,

« Nous aussi on a des compétences, des rêves et on fait tout pour y arriver, mais on a besoin que l'on croie en nous et qu'on nous laisse la chance de le montrer. »

SAVIEZ-VOUS QUE DEPUIS SEPTEMBRE 2017 :

Le terme « **Trouble développemental du langage** » est le nouveau terme pour « **Trouble primaire du langage** » ou « **Dysphasie** ».
Tous ces termes désignent le même trouble. Il se peut que la personne devant vous utilise un de ces mots.

[HTTP://OOAQVOUSINFORME.COM/TDL-SEPT2017/](http://OOAQVOUSINFORME.COM/TDL-SEPT2017/)

❖ **Petit truc pratique :**

Éviter d'interpeller ou d'approcher votre employé en le désignant par son handicap (EX : le dysphasique).
C'est une personne avant tout et nous privilégions plutôt → Personne ayant une dysphasie OU personne ayant un trouble développemental du langage

Table des matières

❖ Le trouble développemental du langage (dysphasie)	3
❖ Caractéristiques du TDL	4
❖ Forces	5
❖ Comportements à privilégier comme employeur	6
❖ Adaptations pouvant être mises en place (Trucs et astuces)	7
❖ Aide à la communication et à la compréhension	8
❖ Ressources pour information et soutien en emploi	9
❖ Quelques citations des adultes	10
❖ Références	11
❖ Pour nous joindre	12

Le trouble développemental du langage (TDL)

Selon l'Ordre des orthophonistes et des audiologistes du Québec (OOAQ, 2004), le trouble développemental du langage (anciennement appelé dysphasie ou trouble primaire du langage), est une atteinte neurologique persistante tout au long de la vie. Ce trouble affecte soit l'expression, soit la compréhension ou l'expression et la compréhension du langage (dysphasie mixte). (Dysphasie +, 2014) Les difficultés se manifestent dans le développement, l'apprentissage et la maîtrise du langage (OOAQ, 2018). Le TDL est un handicap invisible rendant encore plus difficile de le reconnaître et de bien saisir l'ampleur des difficultés. C'est un trouble persistant et il importe de savoir que les difficultés langagières ne se résorberont pas d'elles-mêmes (OOAQ, 2018).

En ce qui concerne l'étiologie du trouble, la nature exacte des dysfonctions est encore inconnue. Celui-ci survient à la naissance et ne serait pas la cause d'un quelconque traumatisme. De plus en plus d'études concourent à la possibilité d'une activité cérébrale anormale et à un dysfonctionnement dans les structures localisées de l'hémisphère gauche du cerveau (Romagny, 2008). Également, l'une des causes possibles s'oriente autour des prédispositions génétiques. En effet, il est remarqué que des antécédents de dysphasie dans la famille, augmentent de 2 à 7 fois le risque d'avoir ce trouble. (Elleberg, 2014) Par ailleurs, les garçons seraient trois fois plus à risque que les filles (Touzin et Leroux, 2011).

La prévalence varierait entre 5 et 10 % dans la population. (Beauregard, 2010; Dysphasie +, 2011; Dysphasie Québec, 2014) Une étude menée par l'Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement (EQLAV, 2010-2011), auprès de Québécois âgés de 15 ans et plus, démontrait qu'il y avait plus de 100 000 personnes, soit 1,5 %, qui déclarait avoir de la difficulté à parler ou à se faire comprendre.

Ainsi, ce trouble peut affecter le développement cognitif, affectif et social de l'individu. Toutefois, les études démontrent qu'un bon encadrement, du soutien et l'élaboration d'outils adaptés à leurs besoins, augmentent considérablement leur autonomie. (Dysphasie +, 2014, Institut Raymond Dewar, 2013)

Caractéristiques du trouble développemental de langage

- Intelligence normale
- Difficulté de généralisation des apprentissages
- Parfois, la personne peut répondre à côté de la question demandée
- Les blagues, le deuxième degré et les sous-entendus peuvent être difficiles à saisir
- Rigidité dans certains apprentissages ou à la nouveauté
- Les règles de politesse peuvent être parfois difficiles (EX : Attendre son tour, lever la main, éviter de couper la parole)
- Difficulté à gérer le temps, l'espace
- Concentration parfois limitée
- Peut être gêné lors des situations nouvelles et ceci rend difficiles les échanges avec les pairs

D'autres difficultés s'ajoutent, notamment l'attention, l'initiative, l'anticipation, la participation, la planification, les difficultés concernant les concepts abstraits, la labilité émotionnelle, les difficultés dans les relations interpersonnelles et dans la compréhension de certaines consignes.

(Dysphasie +, 2011)

Toutes ces caractéristiques sont différentes chez chaque personne et peuvent être présentes à des niveaux différents. En prenant le temps de discuter avec votre employé qui a un TDL et en étant à l'écoute de ses besoins, il est possible de composer avec ces caractéristiques. Toutefois, sachez que celles-ci ne définissent pas les adultes qui ont un trouble développemental du langage.

Forces

Le trouble développemental du langage ne vient pas seulement avec des difficultés. Non seulement les personnes ont de nombreuses forces, mais celles-ci sont importantes dans tous les aspects de leur vie. En voici une courte liste nommée par les participants au guide:

« On a toujours besoin de se prouver aux autres et c'est l'une des raisons pourquoi nous sommes autant travaillants. On doit montrer que nous sommes aussi bons que les gens dits réguliers. »

- Ponctuel
- Performant
- Généreux
- Loyal
- Travaillant
- Respectueux
- Observateur
- Intelligent
- Fiable
- Persévérant
- Acharné
- Dévoué

« Ne nous sous-estimez pas, car en apprenant à bien nous connaître, vous pourrez profiter pleinement. On peut avoir l'air plus lents au début, mais laissez-nous le temps de nous adapter et tu verras qu'après, on travaille fort et on est bons. »

Comportement à privilégier comme employeur

« Ce qui me fait du bien dans mon milieu, c'est mes collègues de travail qui me respectent et m'encouragent. Je me sens bon et c'est ce qui est le plus positif dans mon travail. »

- Avoir une ouverture d'esprit.
- Avec une belle écoute.
- Faire preuve de respect.
- S'adresser à lui comme aux autres employés.
- Faire preuve de patience même lorsque vous devez répéter l'information plusieurs fois.
- Être calme et prendre le temps de bien expliquer la tâche.
- Encourager l'employé. Ceci ne fait que le valoriser.
- Donner le temps à l'employé d'apprendre la nouvelle tâche à effectuer.

Attention toutefois, éviter d'être trop lent ou trop vite.

- Être présent auprès de l'employé durant la période d'adaptation aux nouvelles tâches et à la routine.
- Prendre un temps de discussion avec votre nouvel employé pour le connaître. C'est une personne qui, comme tout le monde, a des intérêts, des forces, des passions, des questions et surtout un désir de travailler.
- Limiter les stimulations (EX: bruits ambiants).
- Éviter de le distraire lorsqu'il est attentif à la tâche
- Prévoir des temps de repos

« Lorsque j'arrive dans un nouveau milieu de travail, j'observe mes collègues et je répète les comportements favorables pour bien faire les tâches exigées. »

Adaptations pouvant être mises en place (Trucs et astuces)

« *Montre-nous plutôt que de seulement expliquer verbalement et tu verras qu'on fera la tâche comme il faut.* »

Afin d'assurer un accueil optimal, prenez le temps de discuter avec la personne. Vous pourrez ainsi connaître ses besoins et les outils nécessaires à mettre en place. Parfois, ceux-ci peuvent être forts simples et grandement aidants pour l'adulte ayant un trouble développemental de langage. En voici quelques-uns nommés par les participants :

- M'offrir une routine que je pourrai suivre (la stabilité est aidante pour moi.)
- Favoriser une polyvalence des tâches, mais qu'elles demeurent les mêmes
- Me parler lentement afin de m'aider à bien assimiler les informations
- Valider ou récapituler avec l'employé quant à la compréhension de la consigne émise
- Me donner quelques informations à la fois (EX : 1 consigne m'aide à faire la tâche correctement/ Faire étape par étape)
- Me montrer la tâche plus qu'une fois afin que je puisse bien l'assimiler (Pssst , je suis très observateur, donc c'est plus facile pour moi de le voir)
- Faire un aide-mémoire des tâches à effectuer (dans un cartable ou un carnet de notes).
- M'offrir un horaire visuel
- M'offrir un carnet pour que je puisse prendre mes notes personnelles au besoin
- Ajuster l'écriture sur les feuilles, les tableaux, en accordant une plus grande importance aux mots cibles. (C'est aidant pour moi lorsque c'est écrit gros et que les mots importants sont en gras.)
- Éviter de changer ma routine, si possible. (Si un changement est nécessaire, c'est aidant pour moi d'y être préparé.)

Ou

- M'informer des changements le plus tôt possible et s'assurer que la nouvelle structure de la journée soit comprise.
- M'offrir les services d'un accompagnateur; ceci aiderait quand j'ai des questions ou lorsque j'ai mal compris l'information ou avoir une personne ressource au travail.

Aide à la communication et à la compréhension

- Le nommer afin de lui faire comprendre qu'on s'adresse à lui
- Mettre en place des moyens de communications : gestes, pictogrammes
- Lui poser des questions fermées afin de vérifier s'il a compris ou lui poser des questions à deux choix pour vérifier la compréhension

Ex: Est-ce que tu dois mettre la mousse dans la boîte ?

Ex: Qui doit contacter l'employeur ... Est-ce que c'est toi ou c'est moi ?

- Demander ce qu'il a compris en le faisant expliquer dans ses mots et compléter les informations qui lui ont échappés.
- Ralentir le débit verbal
- Mettre l'accent sur les mots-clés lorsqu'on lui parle
- S'assurer d'avoir l'attention de la personne.
- Ajuster son langage, utiliser du vocabulaire connu, des mots simples.
- Donner une consigne à la fois ou selon la capacité de la personne
- Si l'on n'a pas compris, faire répéter : dans d'autres mots, lui dire que l'on n'a pas compris, demander de démontrer, poser des questions etc.
- Ajouter de l'intonation, des expressions faciales.
- S'aider de l'écrit, du dessin pour les consignes.
- Faire des démonstrations, donner un modèle, un exemple
- Éviter les « ne...pas » (ex : Ne court pas = Marche)

Si votre employé ne comprend pas ou semble vivre des difficultés

Posez-vous les questions suivantes pour remettre en perspective la situation et ainsi savoir comment agir ou réagir. Il est souvent remarqué qu'une personne ayant un TDL peut vivre des moments de frustrations ou d'incompréhension qui peuvent teinter son niveau de fonctionnement habituel. En se posant les questions suivantes, vous pouvez mieux réagir et assurer un environnement favorable aux besoins de votre employé et ainsi mettre votre énergie sur sa productivité au travail.

- Ai-je parlé trop vite ?
- Est-ce que je lui ai laissé du temps pour réagir ?
- Comment était mon niveau de langage ?
- Est-ce que j'ai utilisé le support visuel nécessaire ?
- Est-ce que j'ai mis l'accent sur les mots importants ?
- Est-ce qu'il y a changement dans l'environnement ou la routine ?
- Est-ce que les consignes ou attentes ont été comprises ?
- Est-ce que les personnes impliquées ont compris la demande ?
- Est-ce que je me suis assuré d'avoir décortiqué ou expliqué
- Est-ce que j'ai laissé mes préjugés de côté ?
- Est-ce que je suis conséquent/congruent avec mes demandes/promesses ?

Ressources pour information et soutien en emploi

Pour toutes vos démarches en emploi ou lorsque vous avez des questionnements concernant le processus d'embauche, le maintien ou le suivi en emploi, les adaptations pouvant être mises en place ou tout autre question concernant l'employabilité des personnes ayant des limitations fonctionnelles, vous pouvez communiquer avec les **Services spécialisés en main-d'œuvre pour personnes handicapées** (SEMO).

Pour les régions de Laval et Montréal, vous pouvez contacter :

L'étape Montréal : <http://www.letape.org/montreal/>

514 526-0887

L'étape Laval : <http://www.letape.org/laVal/>

450 667-9999

Pour toutes les autres régions, nous vous invitons à consulter le site suivant afin de connaître les coordonnées de votre SEMO au :

<http://www.repar.veille.qc.ca/info-tcc/-Services-specialises-en-main-d->

Vous pouvez également contacter les organismes en dysphasie de votre région, pour toute question.

Quelques citations des adultes.

« La dysphasie, c'est comme un casse-tête dans notre tête, on a besoin de temps pour assimiler les morceaux, mais nous y arrivons toujours. »

« J'aime beaucoup apprendre de nouvelles tâches ... même si c'est difficile pour moi, surtout au début, de les comprendre. »

« J'aime beaucoup recevoir le service des autres, lorsqu'ils veulent m'aider »

« Chaque jour, j'apprends à développer ma confiance en moi et en ma dysphasie. Je veux que nous soyons heureux tous ensemble. »

« Les personnes dysphasiques sont des employés d'une rare richesse et ils sont précieux. »

« Je dois travailler au moins deux fois plus que les «neurotypiques» , et ce, en permanence. Cela démontre, notamment, que je peux être un travailleur acharné, persévérant et dévoué! »

Références

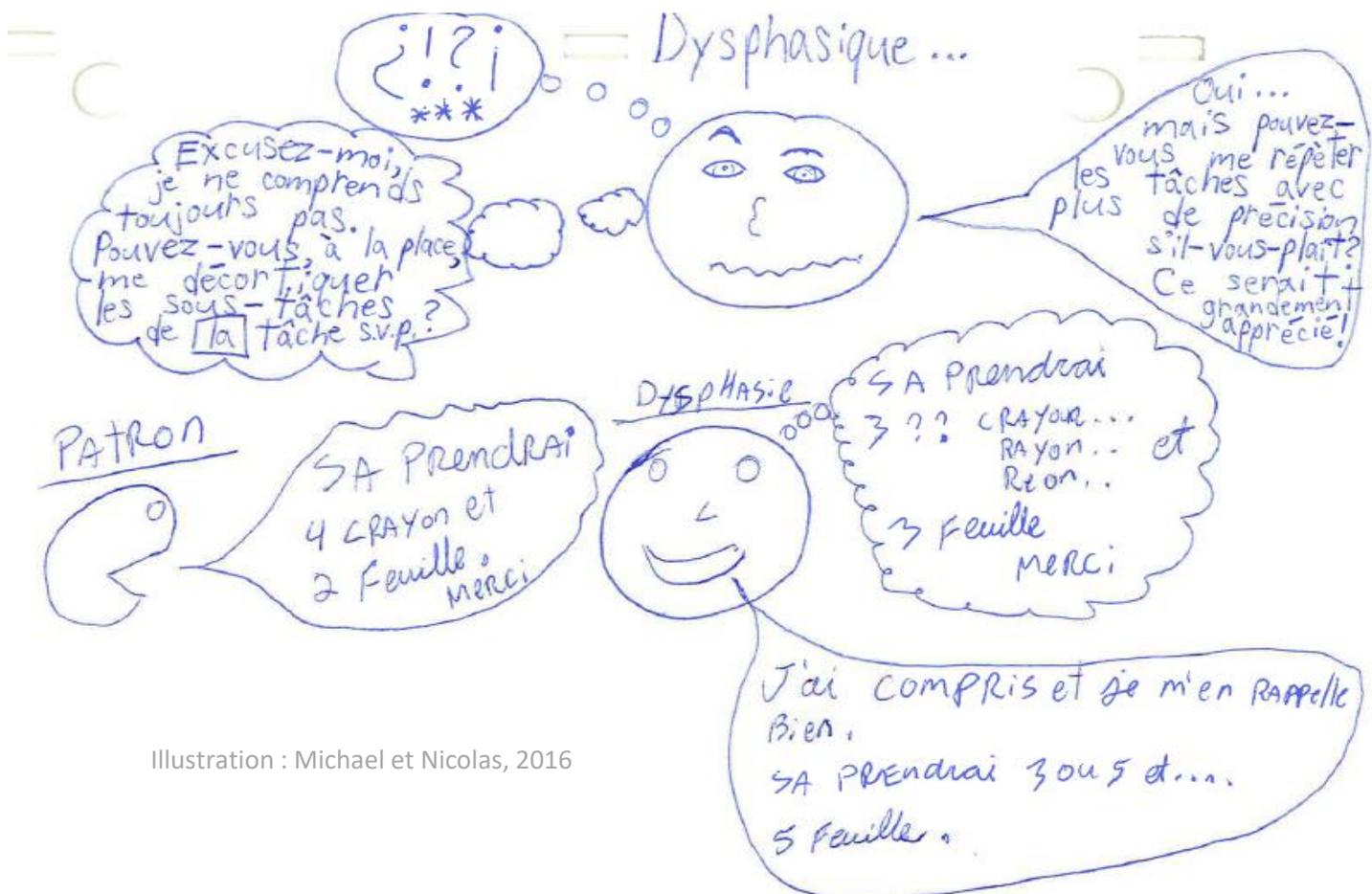


Illustration : Michael et Nicolas, 2016

- Association Dysphasie + (2014). Qu'est-ce que la dysphasie. Repéré à <http://www.dysphasieplus.com>

- Beauregard, F. (2010). Représentation de cinq jeunes adultes dysphasiques ayant fait le parcours en classe régulière au regard de leur participation sociale. Repéré à : <http://www.revuerics.com/medias/files/rics-2014-vol-1-1-beauregard.pdf>

- Ellemberg, D. (2014). La dysphasie ; trouble spécifique du langage et de la communication. Repéré à <http://www.aqnp.ca/documentation/developpemental/dysphasie/>

- Gouvernement du Québec. (2011) Enquête québécoise sur les limitations d'activités, les maladies chroniques et le vieillissement (EQLAV) 2010-2011. Repéré à : <http://www.stat.gouv.qc.ca/enquetes/sante/eqlav.html>

- Institut Raymond-Dewar. (2013). La dysphasie : Informations générales. Repéré à <http://raymonddevar.qc.ca/uploads/images/IRD/PDF/Ado%20adultes%20dysphasiques.pdf>

- OOAQ. (2004). Trouble primaire de langage, dysphasie: Guide et outils clinique.

- OOAQ. (2018). Le trouble développemental du langage : Pour les professionnels de la santé et de l'éducation. Repéré à : [http://www.ooaq.qc.ca/Envoi_aux_membres/2018-documents/OOAQ_depliant_TDL_professionnels_pour%20web_\(oct2018\).pdf](http://www.ooaq.qc.ca/Envoi_aux_membres/2018-documents/OOAQ_depliant_TDL_professionnels_pour%20web_(oct2018).pdf)

- Romagny, D.-A. (2008). Repérer et accompagner les troubles du langage: Outils pratiques, mesures pédagogiques, adaptatives et rééducatives. Lyon: Chronique sociale.

- Touzin, M., & Leroux, M.-N. (2011). 100 idées pour venir en aide aux enfants dysphasiques. Paris: Tom Pousse.

Pour nous joindre



Association Dysphasie +

3350 Boulevard Dagenais Ouest

Fabreville Laval, QC H7P 1V6

Tél. : (450) 937-3670

Sans frais : 1-855-937-3670

Courriel : info@dysphasieplus.com

Site Internet : www.dysphasieplus.com

Pour toute question ou information supplémentaire, vous pouvez contacter Geneviève Gauthier ou Marie-Andrée Tessier. C'est avec un immense plaisir que nous vous aiderons dans ce processus.

Un merci spécial aux 8 adultes qui ont fait de ce guide un véritable bijou pour l'intégration en emploi des adultes ayant un TDL. En espérant que ceci sera la première étape d'une série de plusieurs qui permettront de reconnaître vos forces, vos talents, vos habiletés et votre professionnalisme afin de vous permettre d'accéder au marché de l'emploi.

Également, un grand merci à Marie-Andrée Tessier, directrice de Dysphasie +, d'avoir cru en ce projet et d'avoir offert son aide tout au long du processus. Merci pour ta grande disponibilité et ton soutien constant.