

TROUBLE D'ATTENTION AVEC/SANS HYPERACTIVITÉ (TDA/H)

Imaginez-vous toujours entouré de multiples stimulations (auditives, visuelles...) qui attirent toute votre attention.

A chaque fois, vous vous focalisez sur une nouvelle stimulation, qui vous détourne de ce que vous êtes en train de faire.

Dans ces conditions il n'est pas facile de répondre aux demandes qui vous sont faites. Il en est de même pour la personne TDA/H.



DÉFINITION

Le TDA/H est un dysfonctionnement neurologique **empêchant la personne à rester concentrée, de se contrôler (impulsivité)**, et pouvant être accompagné d'une hyperactivité permanente avec de bonnes, voire de très bonnes capacités intellectuelles.

CONSÉQUENCES POSSIBLES EN SITUATION DE TRAVAIL

Votre salarié(e) peut avoir des difficultés :

- à se concentrer, il se laisse très facilement distraire, « dans la lune »
- à s'organiser
- à aller au bout d'une consigne complexe : il peut en oublier une partie, répondre avant la fin, certaines tâches sont alors mal effectuées ou non réalisées.
- avec son impulsivité (non-respect du tour de parole), ne sait pas rester en place...
- d'estime de soi.

EN PLUS DES EXEMPLES D'AMÉNAGEMENTS DÉJÀ PROPOSÉS, VOUS POUVEZ :

- repérer les signes d'énerverment et proposer un moment de décompression (offrir des opportunités de bouger)
- décomposer la consigne en plusieurs tâches simples
- mettre en place des cadres de travail précis, limiter les situations d'urgence,
- limiter la durée des tâches
- éviter les sources de distraction (perturbations sonores et visuelles)
- adapter les modalités des réunions (cadrer les interventions et les préparer suffisamment tôt, ne pas interrompre...)
- adapter les supports écrits (police, présentation, limitation des schémas et tableaux...), mettre en place si nécessaire des aides techniques...
- valoriser les bons comportements pour l'encourager (fiche d'auto-évaluation, appréciations écrites...)
- favoriser les liens sociaux

EN VOUS APPUYANT SUR DES ATOUTS COMME :

- son énergie, sa réactivité.
- sa sensibilité

POUR ALLER PLUS LOIN, QUELQUES RÉFÉRENCES

http://www.cnsa.fr/documentation/cnsa-dt-dys-web-corrige-mai_2015.pdf

<http://www.apedys.org>

<https://dyspraxie.info/>

www.reseau-normandys.org

<http://guidespratiquesavs.fr/pathologies/>

Formation des personnes handicapées

En plus des dispositifs généraux de formation, une personne handicapée peut entrer en apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers. Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation. Enfin, elle peut bénéficier d'un contrat de rééducation ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi si elle est devenue inapte à exercer sa profession, ou apprendre un nouveau métier. :<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N198>

Handicap et emploi dans le secteur privé

Les personnes en situation de handicap peuvent travailler en milieu ordinaire, en entreprise ordinaire adaptée à leurs possibilités ou encore en milieu protégé (en Ésat).<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N451>

Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé - Version «facile à lire et à comprendre» (Falc)

caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)) http://www.cnsa.fr/documentation/cnsa_fiche_facilealire_rqth.pdf

QUELQUES TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

Code de l'action Sociale et de la Famille - Décret relatif à la maison départementale des personnes handicapées - n°2005-1587 du 19/12/2005

Ministère de l'Éducation Nationale - Circulaire sur l'organisation des examens et concours de l'enseignement scolaire pour les candidats en situation de handicap - n°2003-100 du 25/06/2003 – B0 n°27 du 03/07/2003 - modifiée en 01/2012

Code de l'action sociale et de la Famille - Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées - n°2005-102 du 11/02/2005 – JOFR n°36 du 12/02/2005