

# Guide Gratuit

## 6 étapes pour intégrer des logiciels

“ spécifiques Dys ”

dans votre plan de formation

Des solutions accessibles pour favoriser l'inclusion et optimiser vos formations.



*Lebeau formation informatique*

## Pourquoi intégrer les logiciels spécifiques Dys dans vos formations ?

### Statistiques sur les troubles Dys en milieu professionnel.



Les troubles Dys (dyslexie, dysorthographie, dyspraxie, etc.) concernent environ 8 % de la population en France. Cela signifie qu'une entreprise de taille moyenne (environ 100 employés) pourrait compter 8 collaborateurs touchés par ces troubles.

Parmi ces personnes, plus de 50 % présentent également des troubles associés, tels que des troubles de l'attention ou du comportement, rendant essentiel un soutien adapté dans les environnements professionnels.

Ces chiffres montrent l'importance pour les entreprises d'adopter des outils et des formations spécifiques pour répondre à ces besoins. Ces efforts favorisent à la fois l'inclusion et la productivité.

Sources : Données clés sur les troubles Dys en 2024 : Dys-Tout et Neurodev

### Importance de l'inclusion pour la performance et le bien-être des équipes.

Les logiciels spécifiques Dys (comme Studys et cartable fantastique, entre autres) offrent une aide précieuse pour surmonter des défis spécifiques tels que :

- La gestion de la dyslexie, avec des correcteurs orthographiques avancés qui identifient les erreurs contextuelles difficiles à repérer.
- L'amélioration des compétences en écriture et en organisation grâce à des outils de mind mapping visuels adaptés aux profils Dys.
- Le soutien à la communication écrite et orale, avec des synthèses vocales pour lire les textes ou les reformuler.

---

#### *Perspective économique et organisationnelle*

*Selon une étude menée en 2023, les entreprises inclusives obtiennent une amélioration de 30 % de leur satisfaction client et une hausse de la productivité de 20 % dans les équipes diversifiées DYS-TOUT et NEURODEV. Ces chiffres démontrent que l'inclusion n'est pas qu'une obligation morale : c'est aussi une opportunité stratégique.*

---

## Étape 1 - Évaluer les besoins de votre équipe

### Analyse des besoins individuels



Questionnaire et à télécharger

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeHG2SF\\_D1QtSa9x8SThOJB\\_LmzfqCNRs-QP6E9X2OjYnPxPA/viewform?usp=header](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeHG2SF_D1QtSa9x8SThOJB_LmzfqCNRs-QP6E9X2OjYnPxPA/viewform?usp=header)

et checklist

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScKPClgbYUlqHH3LC2mkhKZBZlhADbkkI1AeZ2iSyT85xFlzQ/vie wform?usp=header>

### Diagnostic global de l'entreprise

Grille d'analyse des postes de travail pour détecter les outils sous-utilisés

Critères d'analyse	Observation actuelle	État d'utilisation	Actions recommandées
Logiciels bureautiques utilisés	Liste des logiciels Word, Excel, etc. Writer, Calc, etc	Pleinement Partiellement Peu Pas utilisés	Former remplacer compléter les outils actuels.
Outils spécifiques pour troubles Dys	Utilisation d'Antidote, Studys et de Cartable fantastique ?	Pleinement Partiellement Non utilisés	Identifier les besoins précis et sensibiliser.
Aides technologiques (ergonomie)	Équipements ergonomiques claviers, souris, chevalet d'écran	Oui Non	Adapter l'équipement aux besoins détectés.
Processus organisationnels	Efficacité des workflows et outils collaboratifs	Fluides À optimiser Inefficaces	Intégrer des outils de gestion de projet adaptés.
Feedback utilisateur	Recueillir les avis sur les outils actuels	Positifs Mitigés Négatifs	Analyser les retours et prioriser les actions correctives.

## Étape 2 - Identifier les logiciels adaptés

### Les principaux logiciels spécifiques Dys



**Studys** est un logiciel innovant conçu pour faciliter l'utilisation du traitement de texte Word par des adultes présentant des troubles Dys. Il intègre des outils adaptés pour simplifier la lecture, l'écriture et l'organisation des informations, tout en offrant une interface intuitive et ludique.

 **Cartable Fantastique** propose des supports pédagogiques numériques adaptés aux personnes en difficulté, avec des fonctionnalités spécifiques comme le surlignage et la personnalisation de son espace de travail. Il se concentre principalement sur les personnes dyspraxiques, offrant des contenus adaptés et prêts à l'emploi.

D'autres logiciels, comme **Acrobat Reader** et le navigateur **Edge**, pour ne citer qu'eux, ont intégré des outils spécifiques afin de favoriser l'accessibilité

### Critères de sélection

Voici un tableau comparatif entre les logiciels **Studys** et **Cartable Fantastique**, basé sur leurs fonctionnalités, compatibilités, coût, ergonomie, points forts, points faibles et limites.

Critères	Studys	Cartable Fantastique
Fonctionnalités	Palette d'outils dans Word : texte, mathématiques, personnalisation avancée.	Ressources adaptées pour les élèves dyspraxiques : manuels, kits mathématiques, outils pédagogiques.
Compatibilité	Word pour Windows.	Fonctionne avec Word et LibreOffice
Coût	Gratuit.	Gratuit
Ergonomie	Interface intégrée au ruban Word, onglets dédiés par matière.	Design simple, axé sur l'accessibilité des personnes.
Points forts	Très riche en outils spécialisés, incluant synthèse vocale pour plusieurs langues.	Contenus adaptables, grande accessibilité et simplicité d'utilisation.
Points faibles	Nécessite une familiarité avec Word, adapté principalement pour un usage sur ordinateur.	Limité aux ressources pour les dyspraxiques, absence d'outils spécifiques pour d'autres troubles Dys.
Limites	Pas disponible sur Mac ou en ligne.	Moins de fonctionnalités interactives comparées à Studys.

Sources : TechLab APF France Handicap, site officiel du Cartable Fantastique.

## Étape 3 - Sensibiliser votre équipe

### Pourquoi la sensibilisation est essentielle



L'intégration réussie de logiciels spécifiques Dys dans un plan de formation repose sur une connaissance approfondie des besoins des collaborateurs. Selon des études récentes, environ 10 % des adultes en milieu professionnel présentent des troubles de l'apprentissage, comme la dyslexie, la dyspraxie ou la dyscalculie. Cependant, beaucoup ne sont pas diagnostiqués ou hésitent à exprimer leurs besoins par peur de stigmatisation.

source : INSHEA, 2024

### Comment organiser une session de sensibilisation efficace

#### Questionnaire confidentiel pour les collaborateurs :

Lancer une enquête via des formulaire en ligne comme Forms (Microsoft, Google) pour garantir l'anonymat.

#### Entrevues individualisées (optionnelles) :

En complément, proposez des discussions volontaires avec les RH ou le formateur référent pour clarifier certains besoins.

#### Analyse des postes de travail :

Objectif : identifier les outils existants mais sous-utilisés (par exemple, fonctions de dictée vocale, lecteurs d'écran intégrés à Windows/Mac, ou applications mobiles).

---

*Une entreprise du secteur éducatif a mis en place un diagnostic parmi ses enseignants et administratifs.*

#### Résultats :

*35 % des participants n'étaient pas au courant des options d'accessibilité sur leurs outils numériques.*

---

### Recommandations pour un diagnostic efficace :

- Assurez la confidentialité des réponses pour instaurer un climat de confiance.
- Proposez des solutions simples et immédiates pour répondre aux besoins identifiés, comme une démonstration rapide des outils disponibles.
- Mettez en avant les bénéfices des adaptations : gain de productivité, réduction de la fatigue cognitive, et meilleur bien-être au travail.

**N'hésitez pas à téléchargez mes modèles de questionnaire et checklist.**

## Étape 4 - Former des formateurs ou ambassadeurs internes

### Rôle des ambassadeurs internes



Il est important de désigner des ambassadeurs pour maintenir la dynamique d'inclusion. C'est une stratégie clé pour garantir que les actions d'inclusion ne restent pas des initiatives ponctuelles, mais deviennent une réalité durable. Ils sont des collaborateurs volontaires ou désignés, formés pour sensibiliser leurs collègues, identifier des besoins spécifiques, et promouvoir

l'utilisation des outils adaptés. Leur rôle est crucial pour créer un environnement inclusif, en maintenant une dynamique positive et en assurant que les outils spécifiques Dys sont réellement adoptés. Les ambassadeurs agissent comme des relais de confiance, favorisant une meilleure compréhension des défis liés aux troubles Dys et en encourageant les bonnes pratiques.

### Programme de formation recommandé

Un programme de formation de ces ambassadeurs doit être envisagé. Il ne devra pas dépassé la journée, 6 heures sont suffisantes pour aborder tous les objectifs à atteindre.

#### Objectif général :

Former des collaborateurs ambassadeurs capables d'accompagner leurs équipes dans l'utilisation des outils adaptés aux troubles Dys et de promouvoir une culture d'inclusion durable.

#### Objectifs intermédiaires :

- Comprendre les différents types de troubles Dys et leurs impacts sur le travail.
- Maîtriser les fonctionnalités spécifiques des outils numériques adaptés.
- Développer des compétences relationnelles pour sensibiliser et accompagner les collègues.
- Créer un plan d'action pour encourager l'utilisation des outils adaptés dans l'équipe.

#### Modules de formation

- **Module 1 :** Comprendre les troubles Dys
- **Module 2 :** Découvrir les outils adaptés
- **Module 3 :** Le rôle de l'ambassadeur
- **Module 4 :** Sensibiliser son équipe
- **Module 5 :** Élaborer un plan d'action

## Étape 5 - Tester les outils en situation réelle et les intégrer dans vos process quotidiens

Pour compléter cette sensibilisation aux problématiques rencontrées par ces collaborateurs en difficultés, la mise en place d'un service pilote peut s'avérer pertinente. Il conviendra alors de respecter une certaine méthodologie.

### Mise en place d'un service pilote.



#### 1. Définir les objectifs

Commencez par clarifier les résultats attendus, comme une amélioration de la productivité ou une meilleure satisfaction des collaborateurs. Fixez des indicateurs mesurables (ex. : taux d'utilisation des outils, résolution des problèmes identifiés).

#### 2. Choisir un service pilote

Sélectionnez une équipe représentative des besoins identifiés. Assurez-vous que le responsable de cette équipe est impliqué et favorable à l'expérimentation.

#### 3. Planifier le déploiement

Élaborez un calendrier précis (ex. : 1 mois) et formez les collaborateurs du service pilote sur les outils à tester.

#### 4. Fournir un support dédié

Mettez en place une assistance technique et pédagogique pour répondre aux questions au quotidien. Désignez un référent, tel qu'un ambassadeur ou un responsable IT, pour accompagner l'équipe.

### Collecter les retours pour ajuster



#### 5. Surveiller les progrès

Collectez des données quantitatives (ex. : fréquence d'utilisation des outils) et documentez les retours qualitatifs (difficultés rencontrées, suggestions).

#### 6. Évaluer les résultats

Comparez les résultats obtenus avec les objectifs initiaux. Identifiez les ajustements nécessaires avant un déploiement global.

#### 7. Communiquer les résultats

Partagez les réussites et les points d'amélioration avec toutes les parties prenantes. Encouragez les autres services à participer au déploiement.

### Automatiser et simplifier

La mise à jour des postes de travail avec les outils installés pourra alors se faire sur l'ensemble de la structure et un plan de formation continue pourra être mis en place.

## Étape 6 : Organiser des formations continues



Après le test pilote, un déploiement global permet d'étendre les outils et pratiques à l'ensemble des équipes. Pour réussir cette étape, il est important de suivre une démarche claire et structurée.

Tout d'abord, il faut **établir une stratégie**, définir un calendrier précis pour intégrer progressivement les outils, créer des guides standardisés pour harmoniser les pratiques et identifier des ambassadeurs dans chaque équipe pour accompagner les collaborateurs.

Ensuite, il faut **former les collaborateurs**. Proposer des sessions de formation adaptées (en présentiel ou en ligne) pour expliquer l'utilisation des outils et mettre en place une formation continue pour les nouveaux arrivants ou les évolutions futures en y incluant des exemples concrets et des démonstrations interactives.

L'entreprise ou la structure doit alors **suivre l'adoption des outils** à l'aide d'indicateurs comme le taux d'utilisation et partager régulièrement des informations, des témoignages et des bonnes pratiques pour maintenir l'engagement.

Afin de renforcer la bonne pratique une assistance technique comprenant un **Support technique et humain** avec une équipe dédiée et des ressources comme une FAQ ou un chatbot peut être proposé. Elle assure un accompagnement personnalisé afin de répondre aux besoins spécifiques.

Pour maintenir une culture d'inclusion et consolider l'engagement, une **valorisation des succès** avec des retours positifs et des récompenses doit être envisager. Des campagnes de sensibilisations régulières sont aussi nécessaires.

Prêt à intégrer des logiciels spécifiques Dys ? Contactez-moi !

Lebeau formation Informatique  
3 rue de l'égalité – 86120 MORTON  
Lfi.veronica7@gmail.com – 0757551508

Ou

Prenez rendez-vous

