

Troubles cognitifs & emploi

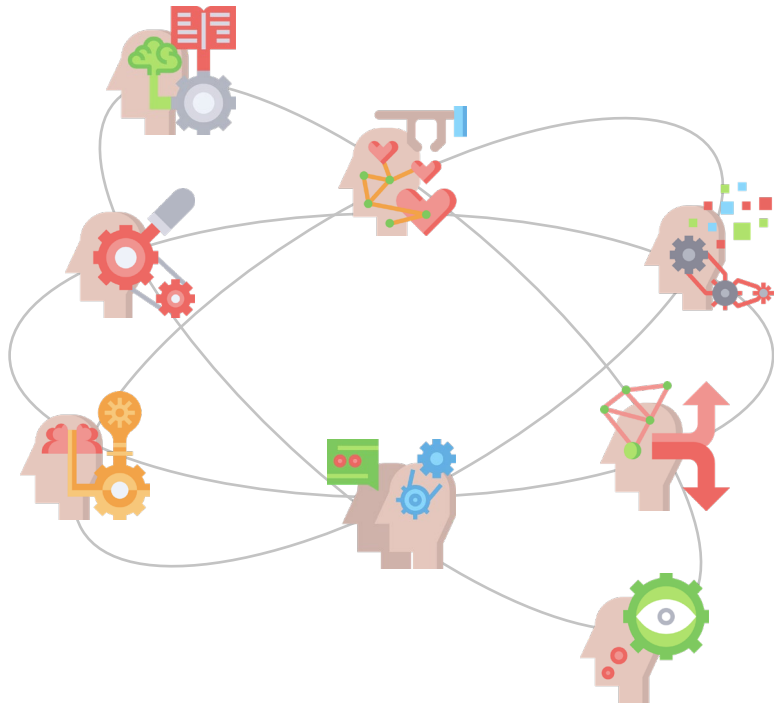
Les dispositifs d'accompagnement



Guide pratique



Les grands besoins en commun



→ Chaque situation est unique !

→ Les troubles cognitifs sont très divers et impactent de manière très variable la vie sociale et professionnelle

Pour autant, on peut faire émerger des grands besoins communs :

→ **PLUS D'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN ET DES SOLUTIONS ORGANISATIONNELLES !**

→ **PLUS DE TEMPS !**

→ **PLUS DE CONCENTRATION !**

→ **PLUS D'APPRENTISSAGE !**

Comment accompagner dans l'emploi ? Etape 1



Comment ?



Disposer d'une vision précise de l'impact des troubles cognitifs sur l'emploi occupé ou à occuper



Solliciter en 1^{er} lieu votre Service de Santé au Travail



Proposer à votre salarié de demander à bénéficier d'un bilan neurocognitif



Solliciter son accord pour que les éléments clés de ce bilan soit partagé avec vous employeur afin de mieux comprendre pour mieux accompagner



Pedro, agent de propreté, revient d'un accident avec traumatisme crânien. La reprise est très difficile...il sollicite avec l'aide du médecin du travail un bilan neurocognitif. On y apprend :

- Que Miguel a des troubles de repérage dans l'espace : on l'affecte dorénavant à un chantier unique où il travaille en binôme
- Qu'il a des difficultés à organiser son travail (troubles des fonctions exécutives) alors qu'il connaît très bien son métier : son manager lui prépare une fiche de procédure simple avec le rappel des tâches à réaliser sous forme de pictogrammes
- Qu'il souffre d'une perte de champ lexical sévère : on sensibilise avec son accord son collègue et le client

Comment accompagner dans l'emploi ? Etape 1

Le bilan neurocognitif consiste en une **évaluation portant sur tout ou une partie des grandes fonctions du cerveau** (mémoire, attention, langage...) qui permettra de :



Repérer



Faire un « état des lieux » du fonctionnement cognitif de la personne : quelles fonctions sont préservées et quelles fonctions sont fragiles ou problématiques ?

Aider



Aider à l'identification des capacités fonctionnelles du collaborateur (la mémoire, l'attention, les fonctions exécutives...)



Mettre en place une stratégie de remédiation cognitive pour la personne c'est à dire des solutions pour diminuer les troubles et favoriser la réalisation des projets

Comprendre



Faire comprendre au manager l'origine des difficultés et l'aider à mettre en place des techniques de compensation



Comprendre les aspirations de la personne face à ses capacités

Les dispositifs mobilisables pour un bilan

UEROS

- **Unité d'Evaluation de Réentrainement et d'Orientation Sociale et Professionnelle**
- Accueillent et accompagnent les personnes dont le handicap résulte d'un traumatisme crânien ou d'une lésion cérébrale acquise
- Peuvent proposer des bilans médicaux et neuropsychologiques courts / sur sollicitation par courrier du médecin spécialiste, médecin du travail ou de Cap Emploi par exemple

Avec un neuropsychologue

- A l'hôpital, en cabinet privé...



Les dispositifs mobilisables pour un bilan



PAS (Prestation d'appui spécifique)



La mobilisation d'un expert sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne, sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer. **Intervention sur prescription de Cap Emploi.**



Il peut aussi intervenir pour des actions de sensibilisation au handicap du salarié auprès du management et de l'équipe.



Il est également possible de solliciter une EPAAST (Etude préalable à l'aménagement de la situation de travail) auprès de l'Agefiph pour bénéficier de l'appui d'un ergonome qui analysera la situation de travail pour vous aider à faire émerger des solutions organisationnelles.

Comment accompagner dans l'emploi ? Etape 2



Sensibiliser le manager, l'équipe et le client si besoin



Toujours avec l'accord de la personne concernée



Face aux troubles cognitifs invisibles et peu connus, il s'agit surtout de bien faire comprendre que les difficultés ne sont pas liées à un déficit d'intelligence ou à un manque de motivation au travail



Centrez la sensibilisation sur les impacts au travail, expliquez le bien-fondé des aménagements organisationnels mis en place (surtout si ces derniers nécessitent le concours des collègues)

”

« Ah mais c'est à cause de son autisme qu'elle ne me dit pas bonjour, ce n'est pas parce qu'elle est hautaine... »

« C'est vrai que si je fais des phrases plus courtes, il comprend mieux et les tâches sont réalisées comme il faut. »

”

Comment accompagner dans l'emploi ? Etape 3



Accompagner et mettre en place des moyens de compensation

Quelques exemples...

Troubles de l'attention

- Repérer si possible les signes de fatigue et proposer une pause
- Limiter la durée des tâches
- Privilégier un environnement calme, sans éléments distrayeurs

Troubles de la mémoire

- Favoriser la routine : cadre le plus stable possible
- Demander une seule chose à la fois / décomposer les tâches...
- Instaurer par exemple des fiches de tâches simples sous forme d'images, avec des codes couleurs...

Troubles de lecture (dyslexie)

- Privilégier l'oral et éviter les situations de lecture, d'écriture
- Privilégier l'apprentissage par le savoir-faire
- Si vous devez remettre un document écrit, évitez les documents manuscrits, présentez des documents peu chargés avec une police simple (Arial par ex.)