

BÉGAIEMENT : INFORMATIONS/RÉPONSES POUR LES EMPLOYEURS

Stuttering Foundation

Traduit par Richard Parent

Le contenu de cette brochure de la Stuttering Foundation of America (SFA) aborde des sujets très importants pour les PQB en relation au marché du travail. RP

Introduction

Chaque année, la Stuttering Foundation of America reçoit plusieurs demandes d'informations sur le bégaiement de la part de gestionnaires, de professionnels des ressources humaines et de propriétaires d'entreprises. Nous avons rédigé ce guide afin de répondre à des questions souvent posées sur le bégaiement et de fournir des ressources additionnelles aux Personnes Qui Bégaient (PQB) et à leurs collègues de travail.

Faits sur le bégaiement

Plus de soixante-dix millions de personnes bégaient dans le monde, soit un peu plus d'un adulte sur cent. Et les hommes en sont affectés de 3 à 4 fois plus que les femmes.

- Il y a de fortes chances que votre organisation emploie ou emploiera des PQB.
- Le bégaiement est un problème chronique de la communication qui nuit à la capacité d'une personne à s'exprimer avec fluence. Bien que nous n'en connaissions pas encore la cause, nous avons des preuves indiquant que ce problème recèle de solides composantes génétiques et neurologiques.
- Des personnes qui bégaient ont très bien réussi dans des domaines aussi variés que de l'enseignement à la médecine ou de gestionnaires en relations publiques à vendeurs.
- Plusieurs femmes et hommes qui bégaient ont persévéré et ont connu de brillantes carrières dans les domaines qu'elles ou ils avaient choisis.

Éliminer les stéréotypes au sujet du bégaiement

- Les personnes qui bégaient sont aussi intelligentes et équilibrées que ceux et celles qui ne bégaient pas.
- Ne faites pas l'erreur de présumer que les PQB sont prédisposées à être nerveuses, anxieuses, craintives ou timides. Alors que certains comportements de bégaiement s'apparentent parfois aux comportements de locuteurs normalement fluides aux prises avec de telles émotions, les personnes qui bégaient démontrent toute la gamme des caractéristiques de personnalité des personnes qui ne bégaient pas.
- Le bégaiement ne résulte pas d'un conflit émotionnel ou d'une peur irraisonnée.
- Les individus qui bégaient possèdent souvent d'excellentes habiletés à communiquer. On ne doit pas les considérer comme déficients en communication verbale. Certaines PQB sont très souvent qualifiées et intéressées par des postes qui exigent d'interagir quotidiennement avec le public.

BÉGALEMENT : RÉPONSES AUX EMPLOYEURS

- Les PQB ont les mêmes ambitions et les mêmes objectifs d'avancement que les locuteurs fluents. En conformité avec leurs capacités, on doit leur offrir, à l'intérieur de l'organisation, des occasions de leadership et des parcours de promotion.
- Le bégaiement diffère d'une personne à l'autre et varie, chez un même individu, dans le temps et selon les circonstances. Les PQB ont souvent de « bons » et « mauvais » jours relativement à leur parole.
- Pour les PQB, une entrevue d'embauche est probablement la situation de parole la plus difficile qu'elles affronteront et leur parole, lors d'une entrevue d'embauche, n'est donc pas, justement pour cette raison, un fidèle reflet de ce qu'elle sera au travail. Il est important de prendre en considération les prérequis et conditions de l'emploi postulé avant de refuser une candidature à cause d'un problème de parole.
- Certains individus bégayant moins sévèrement peuvent ne pas divulguer leur condition publiquement par crainte de perdre leur emploi ou de se voir refuser des promotions. En se retrouvant forcés de garder secrète leur condition, ils s'imposent, par le fait même, un stress considérable. Cela peut avoir une incidence sur leur performance au travail tout autant que sur celle de leurs collègues.

Les personnes qui bégaiement au travail : stratégies utiles

- Les Programmes d'Aide aux Employés (PAE) peuvent s'avérer une aide précieuse en offrant de l'information sur le bégaiement de telle sorte que les employés ayant des questions pour eux-mêmes ou leurs enfants puissent être recommandés aux professionnels compétents.
- La meilleure manière d'aborder le bégaiement d'un employé est une communication franche et honnête. En évitant de faire des suppositions sur les capacités et les talents de l'individu au travail, l'employé et l'employeur pourront ainsi mieux atteindre leurs objectifs.

Responsabilités des personnes qui bégaiement

- La SFA encourage les individus qui bégaiement à adopter une approche proactive envers leur bégaiement. Cela inclut autant une thérapie professionnelle [qu'une autothérapie](#). La SFA (États-Unis), [l'Association Parole Bégaiement](#) (APB - France et quelques autres pays européens) ainsi que [l'Association québécoise des orthophonistes et audiologistes](#) disposent de listes de référence de professionnels se spécialisant en bégaiement et des informations pour aider les PQB à obtenir une couverture d'assurance ; la SFA et l'APB disposent également de matériel pertinent pour l'autothérapie.
- Les PQB se doivent d'être honnêtes et ouvertes avec leurs employeurs au sujet de leurs habiletés langagières et des sphères d'activités dans lesquelles elles croient pouvoir performer efficacement. Elles doivent être disposées à discuter l'impact de leur difficulté sur certains éléments de leur performance au travail et de ce qui peut être fait afin d'accommoder cette difficulté.

Questions et réponses

Qui puis-je contacter pour obtenir plus d'information sur le bégaiement ?

La Stuttering Foundation of America a une ligne sans frais sur le bégaiement : 1-800-992-9392. Appelez pour obtenir gratuitement des brochures informatives et une liste nationale des

BÉGAIEMENT : RÉPONSES AUX EMPLOYEURS

orthophonistes qui se spécialisent pour le bégaiement ou visitez le site web www.stutteringHELP.org

[L'Association Parole Bégaiement](#) a également une page [Pour les employeurs](#).

Enfin, [l'Association québécoise des orthophonistes et audiologistes](#) pourra vous aider à trouver un orthophoniste dans votre région.

Comprendre le bégaiement fait partie des efforts constants d'un employeur pour favoriser un lieu de travail plus convivial pour tous. Une plus grande compréhension des handicaps de parole sera bénéfique tout autant pour l'organisation que pour tous ses employés.

SOURCE : Traduction et adaptation de *Stuttering : Answers for Employers*, de la Stuttering Foundation of America. Traduction de Richard Parent, septembre 2016.