

Fiche 32 : Le bégaiement et l'emploi

Présentation

Le bégaiement, qui concerne 1% de la population, est un trouble de la communication qui affecte la parole (dans le flux ou le rythme). Il se manifeste par des répétitions de mots, de syllabes, des prolongations involontaires de sons ou encore des arrêts et pauses silencieuses et/ou inhabituelles. La personne qui bégaie donne souvent l'impression de faire un effort pour parler.

En général, le bégaiement ne se remarque que dans une situation de dialogue, lorsque d'autres personnes sont présentes.

Le bégaiement se manifeste parfois par une tension corporelle (clignotements rapides des yeux, tremblement des lèvres...) et/ou une fuite du regard.

L'origine du bégaiement est encore inconnue. Les causes sont multiples : neuro-biologiques, prédispositions génétiques, environnementales, linguistiques...

Le bégaiement n'a aucune influence sur les aptitudes cognitives et intellectuelles de la personne. Néanmoins, il peut être un frein dans l'intégration sociale de la personne qui bégaie. Il peut même conduire à un sentiment d'infériorité.

En Belgique, le bégaiement n'est pas reconnu légalement comme handicap.

Bégaiement VS Bredouillement

Il s'agit de deux types de troubles différents. Contrairement au bégaiement, la personne qui bredouille a une difficulté à synchroniser sa parole et sa pensée. Elle a tendance à parler rapidement, de façon embrouillée. On a du mal à la comprendre.

Le Bégaiement et l'emploi

Les préjugés les plus courants nous font associer le bégaiement à des personnes nerveuses, timides, gênées, craintives, ... Les personnes qui bégaiement ont pourtant souvent développé de la persévérance, un dynamisme important pour contrer leurs difficultés.

Des idées fausses peuvent altérer le jugement d'un recruteur : l'impression que la personne aura d'autres difficultés, que les tâches liées à la communication seront difficilement exécutées, que la personne manquera d'assurance, ... Le bégaiement suscite parfois une gêne, de la moquerie, de l'impatience ... Le stress étant un facteur d'aggravation du bégaiement, l'entretien d'embauche risque donc d'être un exercice difficile au détriment du candidat.

Un cadre professionnel positif peut diminuer ou annuler le bégaiement car la personne qui bégaiement va se sentir appréciée ce qui va renforcer sa confiance dans ses capacités et son estime de soi.

Recommandations

Valoriser le travailleur ne peut être que bénéfique.

Voici quelques pistes :

- Discuter avec la personne de son bégaiement : elle se détendra et se sentira plus en confiance
- Déterminer, avec elle, ce qui peut l'aider
- Eviter de faire des remarques ou de donner des conseils comme « détendez-vous », « respirez », par exemple.

Concrètement, lors d'échange en face à face :

- Montrer que vous vous focalisez sur le fond et pas sur la forme du message
- Montrer des signes d'écoute active (relancer, reformuler, questionner, ...)
- Parler calmement
- Être patient – éviter de finir ses phrases à sa place

- Garder un contact visuel
- Eviter de couper la parole
- Prévoir du temps pour discuter (éviter de démarrer une discussion si vous êtes pressé par le temps).

Lors de réunions, veillez à :

- Ne pas accepter des comportements malveillants.
- Laisser à la personne le temps de s'exprimer.
- Donner l'ordre du jour à l'avance pour permettre au travailleur de préparer si nécessaire les réactions aux différents points.

Pour diminuer le stress, vous pouvez également :

- Proposer un écrit (dans des situations stressantes, comme une évaluation par exemple)
- Privilégier l'utilisation des mails lorsque la situation le permet
- Lui dire que vous avez confiance en ses compétences et son travail.

Aides et ressources

Plusieurs acteurs peuvent contribuer à la réflexion sur l'ajustement de la situation de travail d'une personne en situation de handicap.

LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

En matière de sécurité au travail, de prévention et de suppression des risques, d'adaptation de poste de travail (ergonomie de conception, de correction),... consultez vos Conseillers en prévention, dans le cadre du service interne ou du service externe de prévention et de protection au travail.

Il n'est pas toujours facile, ni pour le travailleur, ni pour l'employeur, d'aborder les problèmes liés au handicap ou à la maladie et leurs répercussions possibles sur le travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut donc être un bon interlocuteur et/ou intermédiaire.

LES PROFESSIONNELS DE LA SANTE

Le travailleur est probablement entouré de professionnels qui peuvent le conseiller et conseiller l'entreprise. Il devrait pouvoir mettre son employeur (ou le médecin du travail, le

tuteur, un collègue, une personne de confiance dans l'entreprise, ...) en contact avec ces professionnels.

LES MEDECINS CONSEILS (REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL)

Un travailleur en invalidité (c'est-à-dire absent pour maladie et indemnisé par sa mutuelle depuis plus d'un an) peut solliciter de son médecin conseil une reprise de travail à temps partiel. L'entreprise le rémunère alors au prorata des heures prestées.

UNE ASSOCIATION SPECIALISEE

Parole Bégaiement Belgique asbl

Chemin de la Source 29

1330 Rixensart

Tél : 0486 88 00 68

info@begayer.be - www.begayer.be

L'AGENCE POUR UNE VIE DE QUALITE

L'AVIQ peut :

- aider à mieux comprendre les difficultés du travailleur en situation de handicap
- aider à analyser la situation créée par le handicap au sein de l'entreprise – ce travail se fait en première ligne par des agents d'insertion professionnelle qui peuvent, si nécessaire, faire appel à des ergonomes dans le cadre d'un projet pilote soutenu financièrement par le Fonds social européen,
- faire connaître des mesures d'adaptation et autres bonnes pratiques mises en œuvre par d'autres entreprises,
- mettre en relation avec des services généralistes ou spécialisés (centres de formation professionnelle, services d'accompagnement, services de soutien dans l'emploi, services conseil en aménagement des situations de travail, ...)
- aider à organiser le recrutement, l'accueil et l'intégration, le maintien à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Administration centrale : Rue de la Rivelaine, 21 - 6061 Charleroi

Internet : <http://www.aviq.be/handicap>

Numéro vert (gratuit) : 0800/16 061

Courriel : info@aviq.be

Bureaux régionaux : voir fiche 0 Handicap et Emploi

Selon sa situation et ses besoins, le travailleur en situation de handicap peut avoir recours (sous certaines conditions) à :

- *Un bilan des aptitudes professionnelles et la précision d'un projet*

Si possible en concertation, les services de l'AVIQ, du FOREM, et/ou un opérateur d'orientation aideront la personne à réaliser un bilan de son parcours scolaire et professionnel ainsi que de ses compétences actuelles. Ils encadreront ensuite le candidat dans l'identification de pistes professionnelles pertinentes compte tenu du marché de l'emploi.

- *Des soutiens et aides spécifiques aux entreprises*

Les interventions financières de l'AVIQ sont soumises à une analyse préalable de la situation du travailleur sur base de critères d'admissibilité (notamment du degré de handicap). Cette démarche de reconnaissance ne peut se faire qu'à l'initiative du travailleur. Néanmoins, tout employeur peut solliciter le soutien d'un bureau régional de l'AVIQ pour être conseillé dans ses démarches d'ajustement d'une situation de travail.

- Stage de découverte en entreprise

L'objectif est ici de permettre à la personne d'appréhender les réalités d'un métier. Un ou plusieurs stages d'une semaine, non rémunérés, sont possibles.

- Formation

Le travailleur qui ne peut plus continuer son ancienne activité professionnelle peut envisager une reconversion : l'AVIQ propose différents cycles de formation en centre agréé. Elle propose aussi un contrat d'adaptation professionnelle, période de formation en entreprise. Dans les deux cas, le stagiaire perçoit des indemnités de formation.

Pour un travailleur qui ne peut accéder aux formations organisées pour ses collègues, même moyennant quelques adaptations des modalités de formation, les centres de formation peuvent proposer des modules de formation continuée.

- Tutorat

Intervention de 750 € par trimestre (pendant un maximum de six mois) pour l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'encadrer et d'accueillir un travailleur handicapé nouvellement engagé.

- Prime à l'intégration

Intervention de 25 % (pendant un an maximum) dans le coût salarial d'un travailleur qui n'a plus travaillé depuis au moins six mois.

- Prime de compensation

Une intervention dans le coût salarial est accordée à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer ses fonctions, si ces mesures sont liées au handicap. Elle est accordée pour un maximum de cinq ans et est renouvelable.

- Intervention dans l'aménagement du poste de travail

L'AVIQ intervient dans les frais supplémentaires d'adaptation ou d'acquisition de matériel spécifique, en fonction du handicap du travailleur.

Bibliographie

Associations :

<http://www.begayer.be> – Association Parole Bégaiement, Belgique

<https://www.begaiement.org/employeur/> - Association Parole Bégaiement, France

<http://www.abcbegaiement.com> - Association bégaiement communication, Québec

Brochures :

Bégaiement et travail : <https://www.begaiement.org/wp-content/uploads/depliant-emploi.pdf>

Le Bégaiement, Besoins spécifiques d'apprentissage, Aménagements raisonnables,

Fédération Wallonie Bruxelles, <https://lique-enseignement.be/assets/Begaiement.pdf>

Dépliant de sensibilisation au bégaiement à l'attention des employeurs, ABC Bégaiement

<http://www.abcbegaiement.com/wp->

content/uploads/2014/07/DepliantABC_Employeurs_EP02-1.pdf

Site :

<https://askjan.org>