



---

# BÉGAIEMENT ET MONDE DU TRAVAIL

---

L'exemple britannique



01 AOÛT 2018

TRADUCTIONS DE RICHARD PARENT

## CONTENU

*« Il est permis de bégayer en milieu de travail » (1/2).* Page 1.

*« Parfaitement acceptable de bégayer au travail » (2/2).* Par Iain Wilkie. Page 5

*L'obsession de la fluence au travail crée des barrières pour ceux d'entre nous qui bégaiement.* Par Iain Wilkie. Page 10.

*Quatre politiques proposées pour améliorer l'emploi et la rémunération des personnes handicapées.* Par Liz Sayce. Page 13.

*Convention de Hiroshima, juillet 2018.* Résumé de la présentation de Iain Wilkie, préparée en collaboration avec Sam Simpson, à l'occasion du cinquième anniversaire de la fondation de l'ESN. Page 18.

## « IL EST PERMIS DE BÉGAYER EN MILIEU DE TRAVAIL » (1/2)

Traduit par Richard Parent

*En cette semaine de sensibilisation envers le bégaiement, voici la traduction d'un article intitulé « [Totally OK to Stammer at Work \(1/2\)](#) » paru dans intandem. Cela ferait un beau projet pour toute association de personnes qui bégaiement. Stammering est le terme britannique pour bégaiement. R.P.*

La semaine dernière, un ancien collègue de travail me présenta ainsi lors de retrouvailles dans un pub de Londres : « Je vous présente Iain WWWWilkie »

Il y a dix ans, ses paroles m'auraient cantonné dans mes retranchements, me plaçant sur la défensive. Mais aujourd'hui, je profite de ce genre de moqueries de bas étage comme une occasion pour publiciser la façon dont des employeurs ayant une ouverture d'esprit perçoivent maintenant le bégaiement comme un enjeu à reconnaître et à appuyer. Je profitai de cette occasion pour expliquer comment la création, en 2013, de L'Employers Stammering Network (« ESN ») représentait un pas de géant dans nos efforts afin de faire accepter « *qu'il est permis de bégayer en milieu de travail.* » Alors que nous discutons, cet ancien collègue eut l'air embarrassé au début puis commença à m'écouter attentivement pour me dire, alors que je quittais, que nous devrions nous rencontrer de nouveau prochainement pour un lunch.

Que pouvons-nous apprendre de cette conversation imprévue sur le bégaiement en milieu de travail ?

Premièrement, que l'incompréhension envers le bégaiement en milieu de travail est encore perpétuée par plusieurs personnes, pourtant bien pensantes, dans des organisations honnêtes. ***Mais cela repose davantage sur l'ignorance que sur la méchanceté.***

Deuxièmement, la plupart des gens, y compris plusieurs personnes qui bégaiement (PQB), n'ont jamais tenu une conversation informée sur le bégaiement. Il existe, comme le dit Norbert Lieckfeldt, mon coprésident du conseil à l'ESN, « une conspiration du silence entourant le bégaiement. » Pourtant, une fois engagés dans une conversation, nos interlocuteurs se montrent souvent enthousiasmés à apprendre et enclins à appuyer nos efforts.

Troisièmement, l'ESN réussit à intéresser des employeurs des secteurs public et privé à se pencher sur cette question, ce qu'ils n'avaient jamais fait auparavant. Ces employeurs sont disposés à faire le nécessaire afin que leurs employés ne soient plus empêchés d'atteindre leur plein potentiel uniquement à cause d'une disfluence.

Je devine votre question : quel est donc l'objectif de l'ESN et quels sont les résultats obtenus après deux années d'existence ?

## AFIN QU'IL SOIT PERMIS DE BÉGAYER AU TRAVAIL

En termes simples, notre but est de créer une culture d'emploi en Grande-Bretagne selon laquelle *«il est permis de bégayer en milieu de travail.»* Plus officiellement, notre objectif est *«d'aider les employeurs à favoriser le développement de leurs employés qui bégaiement, permettant à ces derniers d'atteindre leur plein potentiel occupationnel/professionnel au bénéfice de l'individu et de son employeur.»* Comme tout énoncé semblable, c'est un jargon qui en met plein la vue !

Depuis son lancement, en mai 2013, avec l'appui énergique du très honorable Ed Balls, nous comptons parmi nos membres 13 <sup>[1]</sup> organisations majeures employant collectivement, en Grande-Bretagne seulement, plus de 400000 personnes. Notre croissance fut reconnue, en février 2015, lorsque l'Inclusive Networks<sup>[2]</sup> nous décerna la distinction du «Plus Impressionnant Réseau.» Nous sommes présentement en discussions avec deux employeurs d'importance qui veulent se joindre à nous. Mais c'est surtout l'appui que nous ressentions tout autour de nous qui nous motiva, Norbert, moi et plusieurs autres, à croire que nous étions en bonne voie de voir se concrétiser nos efforts de changement afin de faire accepter *«qu'il soit permis de bégayer en milieu de travail.»*

Mais le plus encourageant dans tout cela, c'est que plusieurs employés ont déjà bénéficié du fait que leur employeur soit membre de l'ESN. Un collègue de l'ESN travaillant pour une des principales banques a obtenu un meilleur poste après avoir eu la confiance nécessaire pour «postuler» pour ce travail qu'il souhaitait. Un autre collègue de l'ESN décida de parler ouvertement de son bégaiement devant un comité de promotion d'une manière qu'il n'aurait jamais osé un an auparavant — et décrocha le poste ! Et un gestionnaire supérieur ayant un bégaiement prononcé œuvrant pour la même compagnie que moi m'a dit : «Vous avez changé ma vie !» Que pouvons-nous souhaiter de plus ?

*Un de nos plus grands défis à l'ESN, c'est d'obtenir de nos membres qu'ils réussissent à ce qu'on parle du bégaiement dans leurs organisations.* Et il ne s'agit pas ici de l'ajouter à une «liste de souhaits» d'un plan stratégique quelconque, mais bien de changer des attitudes culturelles depuis trop longtemps imbriquées envers le bégaiement, comme cette attitude que j'ai vue la semaine dernière au pub. Cela requiert un engagement public de la haute direction, l'identification de rôles-modèles et de courageux échanges qui exigent et expliquent comment réaliser un tel changement. Comme l'a dit l'ancien Président du Conseil d'IBM, Lou Gerstner, «La culture n'est pas qu'un aspect de cet enjeu — c'est l'enjeu.»

Nous avons constaté à l'ESN nous être aventurés dans un chemin encore vierge et difficile, sentiment qui s'exprime merveilleusement dans cette traduction du poème Cantares de Antonio Machado :

« Constructeur de route, il n'y a aucun chemin ici

Tu traces le chemin en marchant

## AFIN QU'IL SOIT PERMIS DE BÉGAYER AU TRAVAIL

En marchant, tu traces le chemin.»

Après tout, nous nous efforçons d'amener les organisations à embrasser quelque chose que la plupart d'entre nous, disfluides ou pas, avons passé la plus grande partie de notre vie en étant embarrassés de même en parler. *Mais c'est justement cette nouvelle volonté à tenir de [vulnérables](#) et courageuses conversations qui se trouve au cœur de l'action de l'ESN* — et lors du prochain blogue, je partagerai avec vous les découvertes que je fis lors de mon parcours personnel qui me transforma d'un employé timide et sous-performant en un partenaire d'EY<sup>1</sup> plus confiant et pleinement engagé.

À l'ESN, nous apprenons à être patients, à faire tomber les barrières et à vaincre nos doutes. Pourtant, après seulement deux ans d'activité, nous constatons de plus en plus de changements chez les employés qui bégaièrent en plus d'une sensibilisation grandissante du bégaiement chez les employeurs. Il est déjà acquis, dans quelques secteurs du marché du travail de Grande-Bretagne, «*qu'il est permis de bégayer en milieu de travail*». C'est, hors de tout doute, un parcours qu'il vaut la peine d'emprunter.

### **Iain Wilkie**

Iain Wilkie est Partenaire Sénior chez EY et Coprésident de l'Employers Stammering Network (« ESN »).

Si vous ou votre employeur souhaitez en savoir davantage sur l'ESN, communiquez par courriel à [iwilkie@uk.ey.com](mailto:iwilkie@uk.ey.com) ou avec Norbert Lieckfeldt à [esn@stammering.org](mailto:esn@stammering.org) ou [mail@esn.org.uk](mailto:mail@esn.org.uk)

[1] Current ESN members: A4E, BrightHouse, CitiGroup, Defence College for Health Education & Training, DHL, EY, First Group, Lloyds Banking Group, Prudential, RBS, Santander, Shell, & Warrington Borough Council.

[2] Inclusive Networks [www.inclusivenetworks.co.uk](http://www.inclusivenetworks.co.uk)

[3] Louis V Gerstner Jr, "Who says Elephants Can't Dance?", Harper Collins

**SOURCE** : Traduction de *Totally OK to Stammer at Work (1/2)* paru dans Intandem.

Traduction de Richard Parent, Mont St-Hilaire, Québec. Mai 2015. Reformatage 08/2018.

---

<sup>1</sup> Ernst & Young, cabinet comptable majeur.

## AFIN QU'IL SOIT PERMIS DE BÉGAYER AU TRAVAIL

*Commentaires de Leys Geddes le 10/01/2017 sur The British Stammering Association Facebook group :*

“Richard Parent, j’étais ambassadeur pour l’Employers Stammering Network (ESN). Vous seriez surpris du nombre de directeurs des ressources humaines et de gestionnaires de la diversité et de l’inclusion (D & I), dans de très grandes organisations, qui m’avouèrent ne rien connaître du bégaiement et que, selon eux, aucun de leurs employés bégait. Bien sûr, cette dernière affirmation est fautive, car leurs employés qui bégaièrent occupent certainement des fonctions de peu de visibilité, des rôles exigeant peu de contacts verbaux, comme commis aux comptes payables ou dans les technologies de l’information (ne soyez pas offusqué si c’est votre cas). Alors que les personnes en fauteuil roulant frappaient aux portes des ressources humaines pour exiger des accommodements, les individus qui bégaièrent étaient invisibles et, par conséquent, on ne s’occupait pas d’eux. Ayant moi-même déjà été licencié à cause de mon bégaiement, j’appuie entièrement les objectifs de l’ESN et ses succès à motiver les PQB à s’affirmer davantage sur le marché du travail. »

## « PARFAITEMENT ACCEPTABLE DE BÉGAYER AU TRAVAIL » (2/2)

Par Iain Wilkie

Martyn : « Lis-tu parfois de la poésie ? »

Moi : « Non ! Bien sûr que non. »

Martyn : « Tu devrais essayer. David Whyte<sup>2</sup> ou quelque chose du genre. »

Bien que cette conversation fût courte, son intuition visa dans le mille.

Je discutais avec Martyn Brown, mon coach exécutif chez Ashridge<sup>3</sup>, de ma progression à devenir davantage moi-même au travail, y compris à être plus ouvert sur mon bégaiement.

Mais la poésie ! Ça m'apparaissait pour le moins étrange. Il avait piqué ma curiosité.

Avançons rapidement de 5 ans et me voici répondant, avec gratitude, à une invitation d'intandem à écrire sur la manière dont la poésie contribua à assainir ma relation avec mon bégaiement. Dans l'article précédent, je vous ai expliqué comment l'Employers Stammering Network (ESN) s'évertuait à faire qu'il soit « *Entièrement acceptable de bégayer en milieu de travail* », alors que le présent article tourne davantage autour de mon parcours personnel.

Ces dernières années, j'ai mis à profit mon expérience de plusieurs années dans le monde des affaires pour réfléchir à toute une série de questions auxquelles j'aurais souhaité connaître les réponses au début de ma carrière.

Aujourd'hui, je me demande quels conseils je donnerais à ce moi plus jeune s'il me posait ces questions – et pour aider son imagination, quels vers ou prose poétiques partagerais-je avec lui ? Voici la forme qu'auraient pu prendre nos questions et réponses :

*Q 1 À quel point mon bégaiement va-t-il nuire à ma carrière ?*

R 1 : Cela pourrait te surprendre, car tu as tellement honte lorsque, parfois, tu n'arrives pas à décliner ton nom ; mais la réponse demeure presque entièrement sous ton contrôle. Ton bégaiement pourrait dominer ta carrière ou être presque entièrement sans importance. Et je suis sérieux !

*Pour moi, la grande révélation, **c'est qu'il m'appartenait de choisir comment réagir à mon bégaiement*** – ou je suis, toute ma vie, honteux et mal à l'aise de bégayer – ou je deviens

---

<sup>2</sup> David Whyte – Poète, auteur, conférencier. [www.davidwhyte.com](http://www.davidwhyte.com)

<sup>3</sup> Martyn Brown – Directeur des affaires, Développement organisationnel et exécutif, Ashridge Business School, et chef du Programme Ashridge pour EY.

## AFIN QU'IL SOIT PERMIS DE BÉGAYER AU TRAVAIL

quelqu'un qui, avec le temps, accepte qu'il soit « parfaitement acceptable de bégayer – même au travail. »

C'est si facile à écrire ; ça m'a pourtant pris des années pour y arriver. Et une des étapes qui m'ont aidé tout au long de mon parcours fut de réaliser [qu'en acceptant mon bégaiement](#), je pouvais influencer, pour le meilleur ou pour le pire, ses conséquences sur ma carrière. D'ailleurs, la nécessité de devoir consciemment prendre de difficiles décisions est au cœur des dernières lignes du poème de Robert Frost, « Le parcours déserté » :

*LE PARCOURS DÉSSERTÉ (extrait)<sup>4</sup>*

**Robert Frost**

*« Je dois dire cela avec un soupir*

*Quelque part, à travers les âges :*

*Deux routes prenaient des directions divergentes dans le bois, et moi –*

*J'ai choisi celle qui était la moins empruntée,*

*Et cela fit toute la différence. »*

*Q 2 : Comment puis-je devenir plus à l'aise à m'exprimer en public ?*

R 2 : Pour les PQB, parler en public représente bien souvent un défi trop élevé – que nous évitons à tout prix.

Pour dire le moindre, tout au long de ma carrière, ma relation avec [l'affirmation de soi](#) fut irrégulière ! Ma progression découle de la prise de risques calculés, certains ayant réussi, d'autres pas – mais en le faisant à ma manière, pour le meilleur ou pour le pire. Je crois qu'on peut dire que j'étais entêté. Mais je préfère employer le terme courageux !

Cela n'a pas du tout été de tout repos – mais ça en valait assurément la peine.

Ce parcours, parfois insupportablement difficile, d'instaurer des changements au mi-temps de la vie s'avère un thème central de certains travaux de David Whyte, et on peut dire que « Le début approche<sup>5</sup> » fut rédigé avec l'étape courageuse de s'affirmer en public pour la première fois.

---

<sup>4</sup> « The poetry of Robert Frost », ed Edward Connery Lathem (Jonathan Cape 1967), Random House Ltd, 20 Vaux-Hall Bridge Road, London SW1V 2SA. "Staying Alive", edited by Neil Astley, 2002, Bloodaxe Books Ltd, Highgreen, Torset, Northumberland, NE48 1RP. Il s'agit d'une traduction libre.

<sup>5</sup> Traduction libre de « Start Close In ». RP



**LE DÉBUT APPROCHE (extrait)<sup>6</sup>**

**David Whyte**

*« Le début approche*

*Ne franchis pas le deuxième pas, ni le troisième.*

*Commence par la première*

*Chose, approche-toi.*

*Le pas que tu ne veux pas franchir.*

*Commence par le terrain que tu connais,*

*Le terrain clair sous tes pieds,*

*Ta façon à toi d'initier la conversation. »*

Q 3 : Comment composer avec ces mauvais jours que nous connaissons tous ?

R 3 : Certains jours, ton bégaiement se fait omniprésent. Tu es fatigué, nerveux ou légèrement de mauvaise humeur – c'est la vie !

Eh oui ! Il subsiste encore une certaine pression à ne pas bégayer au travail et, bien que j'aie appris à m'élever au-dessus de cela, je trouve toujours pénible la fin d'une difficile journée à cause du bégaiement.

Apprendre à s'accepter, à être résilient et voir les choses sous une autre perspective s'avèrent cruciaux afin de passer au travers ces difficiles journées. Comme la réalisation brute de Derek Walcott, dans « L'amour après l'amour », cela signifie me regarder dans le miroir et m'accepter tel que je suis. Accepter que mon bégaiement ait toujours été une partie de moi – et de ne pas essayer d'en faire un étranger.

**L'AMOUR APRÈS L'AMOUR (extrait)<sup>7</sup>**

**Derek Walcott**

*Le jour viendra*

*Où, avec allégresse,*

*Tu te féliciteras d'arriver*

*À ta porte, face à ton miroir,*

*Et chacun sourira à l'accueil de l'autre,*

*Et dira assied-toi ici. Mange.*

*Tu aimeras encore cet étranger qui était ton Toi véritable. »*

---

<sup>6</sup> David Whyte, "River Flow", New & Selected poems 1984-2007. Many Rivers Press, P.O. Box 868, Langley, WA 98260, USA. [www.davidwhyte.com](http://www.davidwhyte.com) © David Whyte.

<sup>7</sup> Roger Housden 2003 « Ten poems to change your life », Hodder & Stoughton, 338 Euston Road, London NW1 3BH, UK. Farrar, Straws and Giroux LLC, Collected Poems of Derek Walcott, 1966. © Derek Walcott.

## AFIN QU'IL SOIT PERMIS DE BÉGAYER AU TRAVAIL

Q 4 : Où puis-je trouver conseil, appui et l'état d'esprit qu'il faut ?

R 4 : De nos jours, il existe tellement d'appuis et d'amitié pour les personnes qui bégaiement.

Premièrement, tu peux te tourner vers toute organisation d'entraide relative au bégaiement existant dans ton pays ou ta région.

Deuxièmement (pour les Britanniques), notre Employers Stammering Network (ESN), un bras de la British Stammering Association (BSA) dont le but est de promouvoir qu'il est « Totalelement acceptable de bégayer en milieu de travail. » Ne t'inquiète pas : nous ne parlons jamais poésie ; ça, c'est juste moi !

Tous deux, la BSA et l'ESN, ont un esprit d'accueil – de et pour les personnes qui bégaiement – nous sommes chaleureux et authentiques. Pour t'en convaincre, tu n'as qu'à visiter le groupe fermé de la BSA sur Facebook.

Ce qui m'amène à mon dernier poème, de la récente collection de David Whyte, « Le pèlerin », qui développe le thème de débarquer parmi des étrangers ayant eux-mêmes parcouru un parcours similaire de découvertes personnelles.

### **CAMIRO (extrait)<sup>8</sup>**

**David Whyte**

« ...D'autres personnes

*Semblaient te connaître même avant que tu aies cessé*

*D'être une ombre sur la route et que tu apparisses en plein jour,*

*Même avant que tu t'assoies parmi eux,*

*Rompant le pain et buvant du vin,*

*Ayant essuyé les larmes de vent de tes yeux :*

*Pèlerin, t'ont-ils encore appelé. Pèlerin. »*

Avant de conclure, je vous lance une invitation.

Faites-moi plaisir en initiant une conversation avec quelqu'un sur comment il est « *Totalelement acceptable de bégayer en milieu de travail.* » Vous pourriez choisir un ami, un collègue, peut-être votre patron/gestionnaire.

Toute conversation représente un important pas en avant pour améliorer la culture du marché du travail face au bégaiement – et si vous vous demandez comment commencer, vous

---

<sup>8</sup> « Pilgrim – poems by David Whyte, 2012 ». Many Rivers Press, P O Box 868, Langley, WA 98260, USA. [www.davidwhyte.com](http://www.davidwhyte.com) © David Whyte 2012.

## AFIN QU'IL SOIT PERMIS DE BÉGAYER AU TRAVAIL

trouvez certainement l'inspiration dans les premières lignes de « Le début approche » (à la page 7).

### **Iain Wilkie**

Iain Wilkie est Partenaire Sénior chez EY et Co-Président de l'Employers Stammering Network (« ESN »).

**Source** : Traduction de *Totally OK to Stammer at Work (2/2)* par Iain Wilkie, publié dans intadem, 30 juin 2015 (<http://www.intadem.co.uk/blog/totally-ok-to-stammer-at-work-22/> ).

Traduit par Richard Parent, mars 2017. Reformaté 08/2018.

## L'OBSESSION DE LA FLUENCE AU TRAVAIL CRÉE DES BARRIÈRES POUR CEUX D'ENTRE NOUS QUI BÉGAIENT

Par Iain Wilkie, fondateur et cochairman de l'Employers Stammering Network (ESN)

À l'occasion de la Journée internationale de sensibilisation envers le bégaiement<sup>9</sup>, j'aimerais vous inviter à parler de la parole au travail.

Si, comme 99 % de la population, vous êtes une personne qui ne bégaie pas, rappelez-vous de la dernière fois où vous avez subi une entrevue d'emploi, que vous vous êtes présenté à un client ou que vous vous efforciez de l'emporter sur un collègue au sujet d'une bonne idée. Je parie que de parler avec fluence et d'avoir le profil de l'emploi étaient presque aussi importants que de convaincre votre interlocuteur et le contenu de votre propos.

Dans le monde des affaires, le respect, la crédibilité et les promotions sont souvent attribués aux plus articulés d'entre nous plutôt qu'à ceux qui ont les meilleures idées. À l'inverse, on considère souvent le bégaiement comme un problème à résoudre plutôt qu'une différence à accepter.

Et pour le 1 % de la population qui, comme moi, vit avec un bégaiement, cela représente un sérieux problème, même si des recherches démontrent que les PQB possèdent souvent des habiletés au-dessus de la moyenne comme l'écoute, la créativité et l'empathie — qualités hautement recherchées (#valuable<sup>10</sup>) par la plupart des employeurs et des clients.

En tant que coprésident du Conseil de l'Employers Stammering Network (ESN), des personnes me disent souvent que les attentes de leurs employeurs en regard de la fluence les empêchent de s'exprimer en groupes au travail, par crainte de ne pas être pris au sérieux ou que leur bégaiement fasse d'eux la risée du bureau. Alors ils gardent pour eux leurs bonnes idées et deviennent des contributeurs marginaux, passant à côté d'occasions de développement et se laissant distancer par leurs collègues.

Le bégaiement est une condition neurologique complexe où la disfluence visible à l'interlocuteur [ne représente qu'une petite partie de l'enjeu](#). Le bégaiement, même lorsqu'il se manifeste aussi simplement qu'en ne réussissant pas à décliner notre nom, déclenche des émotions d'anxiété, de

---

<sup>9</sup> International Stammering/Stuttering Awareness Day (ISAD).

<sup>10</sup> Site Twitter créé par Caroline Casey qui se veut un appel international aux entreprises afin qu'elles reconnaissent la valeur et la contribution éventuelle du milliard de personnes dans le monde vivant avec un handicap — dans toute la chaîne de l'offre - et à attribuer une chance égale à cette question sur l'ordre du jour des réunions du CA des entreprises.

[honte](#) et d'autodérision. Mais avec une culture d'acceptation et des collègues compréhensifs, ces [émotions négatives](#) peuvent se transformer en énergie positive, en contributions totales et en d'éclatants résultats.

Voilà pourquoi, chez EY<sup>11</sup>, nous venons tout juste de lancer une ambitieuse campagne s'intitulant « Il est acceptable de bégayer chez EY » dans le cadre de la Journée internationale de sensibilisation au bégaiement. Nous avons été enchantés par la réaction universellement positive !

L'ESN a un objectif central : transformer la culture du monde du travail afin que toute PQB puisse atteindre son plein potentiel au travail. Nous voulons que les employeurs et les employés ressentent — sachent — qu'il est acceptable de bégayer au travail.

Afin de réaliser cet objectif, deux éléments-clés sont nécessaires.

Premièrement, les employeurs, les gestionnaires et les employés doivent trouver le courage de tenir une conversation honnête sur le bégaiement au travail et le rôle que cette culture de « la fluence avant le contenu » peut jouer en cette matière.

Mais ce n'est pas facile. Les employés qui ont un bégaiement masqué — ceux dont la parole résonne de manière fluente à l'oreille de l'interlocuteur — trouvent vraiment difficile de devoir révéler leur disfluence cachée alors que leurs collègues peuvent trouver bizarre et embarrassant de parler du bégaiement. Cela requiert un engagement public de la part de la gestion, l'encouragement de personnes servant de modèles et de courageuses conversations qui demandent et expliquent comment réaliser ce changement de culture. Une fois engagés dans cette conversation, les gens sont souvent impatients d'en apprendre davantage et disposés à faire tout ce qu'il faut pour accommoder leurs collègues qui bégaiement.

Des initiatives comme la campagne de Caroline Casey — #valuable — sont primordiales afin que les employeurs instaurent une culture qui accepte la différence et incite les PQB à être simplement elles-mêmes et à connaître des carrières florissantes.

#valuable lance un appel aux entreprises de par le monde afin qu'elles reconnaissent la valeur du milliard de gens qui vivent avec un handicap et implore les entreprises à prendre les devants en signant un engagement à ajouter le handicap à l'ordre du jour de leur Conseil d'administration d'ici la fin de l'année prochaine (2018).

---

<sup>11</sup> Ernst and Young, grand cabinet comptable.

## L'OBSESSION DE LA FLUENCE AU TRAVAIL : UNE BARRIÈRE POUR LES PQB

Fondamentalement, ce que tente de faire #valuable est d'encourager plus de conversations sur les handicaps dans le monde corporatif. Plus nous en parlerons – dans les salles de Conseils d'administration, et socialement, que ce soit autour de la distributrice à eau ou dans les rencontres informelles après les heures de travail – plus les handicaps deviendront normalisés. Le jour où cela se produira, des millions de gens, de par le monde, pourront atteindre leur plein potentiel occupationnel.

Nous estimons qu'en Grande-Bretagne, en réduisant de moitié l'écart des niveaux d'emploi entre les travailleurs avec et sans un handicap, les gains de productivité, à eux seuls, profiteraient à l'économie pour plus de 50 milliards £<sup>12</sup> par année. De plus, la rémunération gagnée contribuerait à réduire les inégalités de revenus tout en fournissant des avantages sociaux et de santé découlant du seul fait de travailler.

Pour la Journée internationale de sensibilisation au bégaiement, j'encourage chacun de vous à vous ouvrir dans des conversations courageuses et [vulnérables](#) sur le bégaiement — et plus généralement, sur les handicaps. Dans le monde du travail et hors de ce dernier, il nous faut de courageux leaders pour instaurer les changements de culture nécessaires qui feront accepter qu'il soit correct de bégayer au travail. Pourquoi ne serait-ce pas le cas ?

*HuffPost UK Lifestyle a lancé Everybody, une nouvelle section faisant la promotion d'une meilleure égalité et ouverture (inclusivity) envers les personnes vivant avec un handicap et des maladies invisibles. Le but est de donner une voix à ceux dont les voix ne sont pas toujours entendues et à redéfinir, en 2017, les attitudes envers l'identité, le style de vie et les capacités. Nous couvrirons tous les sujets relatifs aux divers styles de vie — de la santé et la forme physique, aux rendez-vous galants, au sexe et aux relations interpersonnelles.*

*Nous aimerions entendre vos histoires. Pour laisser un commentaire sur la section de ce blogue, envoyez un courriel à [ukblogteam@huffingtonpost.com](mailto:ukblogteam@huffingtonpost.com) avec comme objet «Everybody». Pour signaler tout enjeu qui vous est cher, envoyez un courriel à [natasha.hinde@huffingtonpost.com](mailto:natasha.hinde@huffingtonpost.com), ici encore avec comme objet «Everybody».*

***Joignez-vous à notre conversation avec #HPEEverybody sur Twitter et Instagram.***

**Source :** traduction de [An Obsession With Fluency In The Workplace Creates Barriers For Those Of Us Who Stammer](#), par Iain Wilkie, fondateur et co-chairman de l'Employers Stammering Network. Publié le 22 octobre 2017 dans *The Blog* du Huffpost, Edition UK.

Traduction de Richard Parent, août 2018. Révisé avec Antidote.

---

<sup>12</sup> 56 milliards d'euros, 65 milliards en \$US ou 84 milliards en CDN \$ (au 06/08/2008).

## QUATRE POLITIQUES PROPOSÉES POUR AMÉLIORER L'EMPLOI ET LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

(En Angleterre)



*Ce texte fort intéressant a été rédigé selon une perspective du marché du travail britannique. Tous les liens hypertextes, à moins d'indication contraire, mènent vers des articles rédigés en anglais. Il est toujours intéressant de savoir ce qui se fait ailleurs en ce domaine. RP*

---

*Pour rendre le marché du travail plus inclusif pour les personnes vivant avec un handicap ou des conditions de santé, il y a un urgent besoin de repenser [notre manière de faire campagne](#) pour obtenir des changements ainsi que les changements de politiques que nous préconisons. Forte de son travail pour la LSE<sup>13</sup>, **Liz Sayce** discute de quatre propositions-clés qui rendraient le marché du travail accessible, équitable et inclusif.*

Dans les efforts des gouvernements successifs pour réduire l'écart des personnes handicapées en emploi ([actuellement à 31 %](#)), les interventions du côté de l'offre (chercheurs d'emplois) ont dominé — d'un appui à l'emploi pour les individus aux encouragements et aux sanctions intégrées dans des modifications à la sécurité sociale. Il y a eu beaucoup moins d'attention pour les politiques du côté de la demande (employeurs) — pour adapter davantage le marché du travail aux personnes handicapées. Cela fut [largement décrié](#) comme [injuste](#).

### Structure actuelle

Le gouvernement encourage les employeurs à se joindre — volontairement — au Disability Confident Scheme<sup>14</sup> et à améliorer leurs processus de recrutement. Pendant ce temps, un nombre important de personnes handicapées ont *l'obligation* de se soumettre à une activité liée

---

<sup>13</sup> LSE: The London School of Economics and Political Science.

<sup>14</sup> Ce qui pourrait se traduire par Modèle de confiance envers les handicapés.

## QUATRE POLITIQUES POUR AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

au travail ou à la recherche d'emploi en plus d'être sujettes à des sanctions sur leur chèque de sécurité sociale s'ils ne le font pas. En 2015-2016 seulement, il y eut 69570 de ces sanctions — soit 60 fois plus que pour les employeurs, lesquels, pour la même période, ont été « [sanctionnés](#) » environ 1100 fois par le Tribunal du Travail.

Comment rééquilibrer une telle politique? Six leviers-clés ont été identifiés à la suite de deux tables rondes au LSE, en plus 30 entrevues individuelles avec des Organisations de personnes handicapées, des universitaires, des ONG, des employeurs et des experts en politiques.

### 1. Transparence

Le premier levier est la transparence, reposant sur une déclaration obligatoire des grands employeurs sur le nombre de personnes handicapées qu'ils emploient, à différents niveaux, accompagnée d'une description expliquant les progrès accomplis en ce sens et leurs plans d'action. Pourquoi obligatoire? Le « [déficit](#) » de 23 % (sic) dans l'emploi de personnes handicapées suggère que la discrimination représente un facteur-clé dans l'écart d'emploi de ces personnes. Cette discrimination n'est pas nécessairement consciente ou délibérée; néanmoins, des approches purement éducatives ont peu de chances d'être efficaces pour réduire cet écart. En vérité, il n'y a [aucune preuve](#) que des mesures incitatives volontaires furent efficaces à promouvoir l'égalité des chances en emploi pour les personnes handicapées. La formation aux préjugés inconscients [n'a pas démontré qu'elle constituait un facteur de modification des comportements](#) et a peu de chances d'être efficace.

Pour qu'il y ait de véritables changements, l'imputabilité s'impose. La [recherche](#) a déjà démontré que la discrimination et les préjugés sont « totalement dépendants du pouvoir social, économique et politique »: l'exercice du pouvoir est donc nécessaire pour renverser cette tendance. La divulgation obligatoire introduirait la nécessaire imputabilité. Jumelée à des conseils pratiques et à un appui financier, cela encouragerait les organisations à recueillir des données intelligentes pour les utiliser à rendre leurs entreprises plus inclusives.

Il est vital de concevoir adéquatement cette exigence, y compris une période d'engagement volontaire pour « tester et apprendre. » L'appui financier et les conseils aux employeurs devraient couvrir la façon d'instaurer une culture dans laquelle les collègues pourront s'ouvrir avec confiance sur leur vécu de personnes handicapées; comment formuler les questions; comment répartir les données entre les différents groupes de handicaps et comment utiliser ces dernières pour planifier des actions futures. Il est important d'intégrer la divulgation dans la pratique globale des affaires, à la fois parce que la flexibilité d'employer des personnes handicapées fait partie de l'effort pour rendre le monde du travail accueillant pour tous, et parce que la tâche des employeurs sera facilitée en remplissant un seul tableau de bord couvrant des enjeux relatifs au



## QUATRE POLITIQUES POUR AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

marché du travail tels que les genres/transgenres, le handicap, l'ethnicité et le salaire de base pour vivre.

Les participants aux tables rondes étaient d'avis que la transparence encourage l'imputabilité, stimule la concurrence à implanter des progrès et permet aux personnes handicapées d'être fières et de mettre les employeurs au défi, influençant ainsi leur réputation. Comme l'a dit une personne handicapée : « Nous avons besoin d'une révolution du consommateur, louangeant les organisations favorables aux handicaps tout en boycottant celles qui ne le sont pas. »

### 2. Partage de risque

La deuxième proposition est un partage de risque plus efficace entre gouvernement et entreprises, spécialement les plus petites. Par exemple, si quelqu'un a une santé fluctuante exigeant de longues absences du travail, il est raisonnable de lui permettre de travailler lorsqu'elle le peut plutôt que de ne pas travailler du tout : cela pourrait non seulement lui être bénéfique, mais le serait aussi pour sa famille, l'économie et le ministère des Finances. Mais selon le point de vue des employeurs, embaucher quelqu'un ayant un « pauvre » historique de maladie augmente les risques, ce qui n'a rien pour encourager les employeurs à les embaucher. Or le gouvernement pourrait partager ce risque en défrayant l'employeur pour la paie du congé de maladie de quelqu'un ayant une condition fluctuante ou en finançant une couverture temporaire pour leurs absences (comme [recommandé](#) lors de plus d'une [révision indépendante](#)).

Les petites entreprises pourront être mieux desservies par un portail unique couvrant tout ce dont elles ont besoin de savoir sur les handicaps, ainsi que par l'expansion et la promotion de modèles pouvant couvrir les coûts afférents pour rendre les entreprises pleinement inclusives (comme Accès au Travail – Access to Work).

### 3. Des droits renforcés

La troisième proposition se concentre sur les droits : un droit plus ferme en pratique pour retourner au travail après un congé pour handicap ou raisons de santé (en parallèle avec les congés de maternité), étant donné que [340000 personnes handicapées quittent, chaque année, le marché du travail](#), alors que plusieurs préféreraient y rester. Il serait approprié d'examiner si cela pourrait s'effectuer par les règlements édictés en vertu de l'Equality Act 2010.

Des droits mieux protégés pour les personnes handicapées œuvrant dans l'économie des concerts<sup>15</sup> sont aussi importants. Avec des [comptes directs](#) des entreprises de concerts

---

<sup>15</sup> Gig economy.

distribuant des « points » disciplinaires aux entrepreneurs pour la durée des pauses-toilettes ou congés de maladie — tout en les « libérant » de leur contrat après l'atteinte d'un pointage préalablement convenu — il est important de placer les handicaps au cœur du débat sur l'avenir du travail. L'argument voulant que la flexibilité soit à sens unique — [en faveur des entreprises](#) — est spécialement important pour les personnes handicapées, dont plusieurs ont besoin de flexibilités pour pouvoir travailler.

### 4. Leadership

La quatrième proposition concernait le leadership du gouvernement et du secteur public, y compris l'octroi de milliards d'euros en contrats publics, afin d'encourager l'emploi de personnes handicapées, en donnant l'exemple en tant que bons employeurs et, au niveau local, en rassemblant les secteurs en manque de main-d'œuvre ou de compétences, les organisations de personnes handicapées, les universités et les services en santé afin de permettre aux employeurs de bénéficier de nouveaux bassins de main-d'œuvre.

D'autres politiques affectent de façon importante l'emploi des personnes handicapées et les participants discutèrent des prérequis, allant de l'éducation inclusive aux enjeux plus spécifiques dans la conception de la sécurité sociale : en l'occurrence, la conditionnalité dans le Crédit Universel qui s'attend à ce que les travailleurs à temps partiel demandent que leurs heures de travail ou leur rémunération soient augmentées. Cela pourrait s'avérer un facteur dissuasif pour certaines personnes handicapées qui sont nerveuses à l'idée qu'on leur demande d'accroître leurs heures au-delà du niveau qu'elles considèrent comme gérable étant donné leur niveau d'énergie ou la douleur qu'elles supportent.

### Conclusion : pourquoi un marché du travail inclusif est si important ?

Un message quasi unanime exprimé lors des tables rondes fut que l'objectif de rendre les futurs emplois inclusifs faisait partie de l'objectif d'un « bon travail » pour tous. La flexibilité quant au moment et à l'endroit/secteur où les gens travaillent — tout en respectant les impératifs de l'entreprise — peut permettre à quiconque de travailler à son meilleur et de participer à l'effort collectif. Une division des tâches flexible à l'intérieur des équipes de travail profiterait à la productivité en relation avec la personne ayant un handicap d'apprentissage et qui se développe en apprenant un ensemble de tâches complexes, tout autant pour la personne dotée d'une capacité d'analyse plus grande que ce qu'exige un travail au service à la clientèle. En ce sens, un « travail taillé sur mesure » — souvent mentionné comme adaptation envers les personnes handicapées — signifie tirer profit des forces de l'individu et fait tout simplement partie d'une bonne gestion.

## QUATRE POLITIQUES POUR AMÉLIORER L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

Mais il y a une condition : les personnes handicapées nécessitent souvent des ajustements afin de pouvoir simplement fonctionner; il ne s'agit pas d'une question de choix. Par exemple, si des horaires flexibles signifient que certains collègues devront voyager aux heures de pointe, la personne atteinte d'arthrite douloureuse qui rend cela impossible doit avoir la priorité pour les horaires flexibles. Il peut être nécessaire de traiter les travailleurs différemment afin d'atteindre une plus grande égalité. Et sachant [qu'il est prévu](#) que 40 % des personnes en âge de travailler auront une condition de santé à long terme en 2030, un milieu de travail inclusif aura une importance grandissante pour le succès des entreprises.

Dans l'ensemble, nos propositions recèlent le potentiel d'accroître les occasions d'emploi, non seulement en matière du nombre de personnes au travail (le gouvernement [s'étant engagé](#) à un million de plus de personnes handicapées au travail pour 2027), mais aussi en matière de rémunération et d'ancienneté. Ce qui pourrait bien créer une spirale positive. [Une des manières les plus efficaces](#) de surmonter la peur de la différence et la discrimination est le contact, au moins sur une base égalitaire. Quel meilleur manière de réduire les préjugés que d'avoir de plus en plus d'employés non handicapés ouvertement sous la supervision de gestionnaires handicapés et côtoyant des collègues handicapés, augmentant ainsi les chances que l'organisation embauche, à l'avenir, d'autres personnes handicapées qui, à leur tour, influenceront les attitudes et favoriseront l'inclusion ?

---

Note : Les commentaires sur les idées exprimées sur ce blogue sont les bienvenus. Un rapport complet sera publié cet automne.

### Au sujet de l'auteur

**Liz Sayce** est une chercheuse du Joseph Rowntree Researchy Fellow au LES International Inequalities Institute et ancien cheffe exécutive du Disability Rights UK.

*(Tous les articles publiés sur ce blogue expriment les opinions des auteurs et non pas la position du LES British Politics and Policy, non plus que de la London School of Economics and Political Science. Image courtoisie de [Pixabay](#) [du domaine public].)*

Traduction de [Four policy proposals to improve disabled people's employment and pay](#). Par Liz Sayce, du London School of Economics and Political Science. Traduction de Richard Parent, aout 2018. (Antidote)

## CONVENTION DE HIROSHIMA, JUILLET 2018.

*Iain Wilkie fut l'un des conférenciers à la rencontre One World, Many Voices, Science and Community, qui s'est tenue à Hiroshima du 13 au 16 juillet 2018. Il en a profité pour faire le point, pendant une heure, sur les progrès et les réalisations des cinq premières années d'existence de l'ESN ainsi que pour motiver les organisations nationales à suivre l'exemple.*

Voici les points saillants de sa présentation (autres que ce que nous avons déjà mentionné dans les deux précédents articles.) Iain a préparé sa présentation en collaboration avec Sam Simpson.

**Iain Wilkie** est conseiller sur l'emploi et les handicaps auprès du gouvernement Britannique. Il jouit d'une expérience de 36 ans dans le monde des affaires, dont 21 ans comme associé de EY.



Sa présentation fut préparée en collaborations avec **Sam Simpson** (une femme, malgré son prénom trompeur) : Sam est orthophoniste, thérapeute centrée sur la personne, cofondatrice de Intandem. Sam considère le bégaiement et sa thérapie selon une perspective sociale, transpose en pratique la théorie sur les handicaps et organise la collaboration entre les orthophonistes, le monde des affaires et le secteur du volontariat. L'implication de Sam date de 2014 après que Iain ait assisté à sa présentation (à la Conférence d'Oxford sur la disfluenza) lors de laquelle elle exprima plusieurs idées qui pouvaient avoir un impact positif sur le travail de l'ESN.



L'idée initiale lors de la création, en 2013, de l'ESN était de redéfinir le bégaiement au travail.

*« Il existe une preuve solide à l'effet que le travail est généralement salutaire pour la santé physique et mentale et le bien-être. »*

Waddell & Burton 2006.

## PRÉSENTATION À HIROSHIMA

### Quelques statistiques :

- ✚ Il y a 350 000 PQB qui sont en âge de travailler en Grande-Bretagne (sur une population de 30 millions)
- ✚ Les PQB ont les mêmes droits que les autres relativement aux occasions de travail.
- ✚ Les PQB se heurtent à des barrières à l'emploi – et à la discrimination.
- ✚ Le rôle de l'ESN est de changer cela.

Ils firent ressortir les contrastes entre les modèles médical et social de la compréhension de la société face à la différence :

- ✚ Selon Richter & St. Pierre (2014) :
  - « Le bégaiement est seulement un problème – en fait, est seulement anormal – parce que notre culture attribue une valeur très importante à l'efficacité et à la maîtrise de soi.
  - Le bégaiement rompt la communication uniquement parce que les notions de discrimination fondée sur la capacité (ableist) ont déjà décrété à quelle vitesse et avec quelle facilité une personne doit s'exprimer pour être entendue et prise au sérieux.
  - Une ligne arbitraire fut tirée entre la parole « normale, » ligne qui est défendue avec force. »

### Réalités du monde du travail :

- ✚ « La manière dont s'exprime un individu a un impact sur ses possibilités de travail et d'emploi. »
- ✚ « La pulsion de bien paraître... exacerbe les inégalités, la discrimination et l'exclusion sociale. »
- ✚ « Tous les participants ont avoué que leur bégaiement avait affecté leurs aspirations face au travail. »

Dr Clare Butler, Wanted Straight Talkers and Aesthetic Labour, 2014 Financé par le Dominic Barker Trust. PLUS: Research par Daichi Limur, 2015, 2016, 2017, DOMO Work #OWMV2018.

### Barrières des handicaps :

- ✚ Stigma (Boyle, 2013):
  - **Stigma public** : images négatives, stéréotypes et idées préconçues sur le bégaiement.
  - **Auto-stigma** : Internalisation de ces idées.

## PRÉSENTATION À HIROSHIMA

Quelques bonnes nouvelles sur l'avancement de la diversité et de l'inclusion (D&I - développement majeur) :

- ✚ Une plus grande variété dans la pensée grâce à la synergie des talents, de l'éducation et des expériences individuelles.
- ✚ Une plus grande acceptation de la différence.
- ✚ Un dividende découlant de l'inclusion.
- ✚ Vaut des millions de \$\$\$.

Les organisations bénéficient de la D & I - \$\$\$ millions :

- ✚ De meilleures solutions grâce à diverses contributions personnelles.
- ✚ Maximisation de la disponibilité des talents.
- ✚ Favorise l'engagement personnel des gens.
- ✚ Meilleure cohésion avec les besoins des clients.
- ✚ Les genres (homme, femme et les autres).
- ✚ Race et ethnicité.
- ✚ Préférences sexuelles.
- ✚ Handicap et santé.

Qu'est-ce qui est normal ?

Page d'accueil de la fonction publique Britannique : « La fonction publique est un environnement de travail moderne et **diversifié** qui reflète les **communautés que nous servons**, avec l'ambition de devenir l'employeur le plus **inclusif** de Grande-Bretagne en 2020, là où les personnes pourront amener au travail leurs **identités propres** et **performer** à leur meilleur. »

Parrainage de l'employeur :

*« En appuyant nos personnes qui bégaiement, nous pouvons améliorer notre culture de communication à travers tous les départements et démontrer que c'est la qualité de ce que vous avez à dire et non pas comment vous le dites qui est important. »*

Sir Philip Rutman,  
Champion des handicaps à la fonction publique  
Secrétaire permanent, UK Home Office

## PRÉSENTATION À HIROSHIMA

### Langage oppressif versus revalorisant :

- Embarrassé vs Inclusif
- Vaincre vs Célébrer
- Contrôler vs être avec
- Néfaste vs fièrement
- Désordre vs Différence

(Mise à jour : « Does emotional content of the message matter when stuttering? Prof Glen Tellis, Misericordia Uni, 2018, #OWMV.)

### LA VISION DE L'ESN :

*« Instaurer une culture d'entreprise dans laquelle les personnes qui bégaièrent pourront réaliser leur plein potentiel occupationnel. »  
Oui, nous le pouvons.*

### Stratégie de l'ESN :

- Construire un groupe central de **déclencheurs-de-changement** qui œuvrent **avec** leurs **employeurs** pour contribuer à modifier la **culture** organisationnelle afin qu'il soit OK de bégayer.



Le réseau tentaculaire de l'ESN se compose d'employés, d'employeurs, d'orthophonistes et d'alliés (99%). De plus, à cela s'ajoute l'autre 1 % composé de divers organismes communautaires, d'individus, de travailleurs autonomes, de gens en région, des champions, de mentors et d'alliés centraux.

### Les valeurs de l'ESN :

- Communauté.
- Éducation, information et support.
- Réseautage.

## PRÉSENTATION À HIROSHIMA

- Défense.
- Représentation.
- Autonomisation individuelle (empowerment)
- Célébration.

### 7 ateliers de l'ESN :

- Pour les employés :
  - Programme « Redéfinir le bégaiement au travail » (3 ateliers)
    1. Naviguer efficacement les attitudes de l'employeur.
    2. À quel point voulez-vous vous ouvrir au travail ?
    3. Soutenir un changement substantiel au travail.
  - « Attention à votre langage. »
- Pour les employeurs :
  - « Comprendre le bégaiement au travail. »
  - « Les meilleurs pratiques d'embauche. »
- Pour les mentors & ceux qu'ils parrainent :
  - « Être mentor pour les PQB. »

*« Ne doutez jamais qu'un groupuscule de citoyens attentionnés et engagés peut changer le monde; en vérité, c'est la seule chose qui ne l'ait jamais fait. »*

*- Margaret Mead, anthropologue.*

### Le réseau d'employeurs favorise des activités et des bénéfices :

- Campagnes.
- Séances de sensibilisation aux gestionnaires et au staff.
- Groupes Facebook.
- Copinage.
- Événements sociaux.



## PRÉSENTATION À HIROSHIMA

### Prenons l'exemple de Ricky, un employé de EY qui bégaie (politique inclusive) :

- Conseiller sénior qui collabore efficacement avec la clientèle quotidiennement.
- Il est énergique, confiant, engagé, proactif, sociable et il bégaie. *Tout un éventail de forces et de caractéristiques.*
- Il est acceptable de bégayer. *Le bégaiement N'EST PAS un problème.*
- Il retire des gains du fait de pouvoir être lui-même au travail. *Il est hautement engagé dans ce qu'il fait.*
- Son employeur (EY) en profite également. *Sa présence rend son organisation plus forte.*
- EY est membre de l'ESN. EY est engagée à appuyer les PQB et à attirer les gens talentueux.

### Le même Ricky, mais dans une culture d'entreprise différente (non inclusive) :

- Conseiller sénior qui collabore efficacement avec la clientèle quotidiennement.
- Il est énergique, confiant, engagé, proactif, sociable et il bégaie. *Il a un problème avec son bégaiement.*
- Il est acceptable de bégayer. *Le bégaiement est un problème.*
- Il retire des gains du fait de pouvoir être lui-même au travail. *Il n'est parfois pas pleinement engagé.*
- Son employeur (EY) en profite également. *Nous avons un problème.*
- EY est membre de l'ESN. *Nous ne sommes pas inclusifs et nous passons à côté de bonnes personnes simplement parce qu'elles bégaient.*

(En octobre 2017, l'ESN a publié « **Understanding Stammering**, A guide for employers, » édité en collaboration avec l'enei.)

### Campagne menée en Grande-Bretagne – partagée globalement

- **Il peut être difficile de parler au sujet de notre bégaiement.**
- Chez EY, nous savons ce qui se passe sous la surface, raison pour laquelle nous vous appuyons.
- Il est acceptable de bégayer chez EY.

### Projet-pilote de parrainage de l'ESN :

- 10 personnes parrainées & 8 mentors (parrains) – toutes des PQB.
- De mars à novembre 2018.
- Modèle adaptée du programme de parrainage START.
- Implication centrale de thérapeutes de la parole (planification, entraînement et supervision).

## PRÉSENTATION À HIROSHIMA

- Évaluation indépendante.

*« Je me suis efforcée toute ma vie de cacher le fait que je bégayais parce que je croyais qu'il était à mon avantage de ne pas en parler. EY m'a aidé dans mon parcours personnel pour en venir à parler de mon bégaiement. »*

May, Core Business Services  
Londres

### 12 activités de ESN :

- Conseil pour de meilleures pratiques.
- Guide pour comprendre le bégaiement.
- Réseautage entre PQB.
- Connexions & aide sur une base individuelle.
- Ateliers pour les PQB.
- Ateliers pour employeurs.
- Mentoring (parrainage).
- Événements sociaux.
- Événements thématiques.
- Levées de fonds.
- **Une voix :**
  - Dans les médias nationaux et sociaux.
  - Avec les alliés et le gouvernement.
  - Aux conférences et réunions.
- Site internet de la BSA (British Stammering Association)

### IMPACT DEPUIS 5 ANS :

- **Impact direct :**
  - Avons aidé, au travail, plus de 350 personnes qui bégaiant.
  - Avons contribué à développer plus de 50 champions de l'ESN (PQB qui changent la culture des entreprises).
  - Avons créé un espace sécurisé/sécuritaire pour les PQB.
  - Nous sommes intervenus auprès de plus de 150 employeurs.
  - 5 employeurs possèdent des Réseaux Bégaiement.
  - Nous avons formellement parrainé 10 jeunes PQB (âgées de 18 à 25 ans) et en avons informellement parrainé plusieurs autres.

## PRÉSENTATION À HIROSHIMA

- **La communauté de l'ESN se compose de :**

- 152 employeurs
- 100 individus
- 55 champions
- 5 travailleurs autonomes
- 10 alliés régionaux
- 10 personnes parrainées
- 20 autres membres
- 210 organismes locaux.

### **Notre noyau d'alliés :**

- Fonction publique de G-B.
- Les forces armées.
- EY.
- Deutsche, Accenture.
- National Health Service (NHS).
- Universités.
- Sam Simpson.
- City Lit.
- Le UK Stammering Network.
- Le Dominic Barker Trust.
- Elaine Kelman.
- Claire Norman.
- Ed Balls.

### **Impact indirect :**

Nous avons informé et influencé plusieurs milliers de personnes par :

- Les stations populaires de télévision et radio.
- Des articles ayant fait les manchettes – aux niveaux national et locaux.
- Par notre présence en ligne (p.ex. Twitter, Huff Post, TED Talk, blogs).
- Nous avons remporté des distinctions.

### **Impacts individuels :**

- « Dans le passé, je n'aurais pas participé comme je le fais maintenant, en donnant des séances de formation, en accordant des entrevues, en dirigeant des réunions et en m'adressant à de larges groupes. »

## PRÉSENTATION À HIROSHIMA

- « Ce nouveau rôle est une rampe de lancement pour ma carrière... l'interaction que j'ai eue avec vous et ma participation active au groupe plus large de l'ESN m'ont donné confiance pour faire le saut que j'ai, pendant si longtemps, mis de côté. »
- « Bien que je me surprenne encore parfois à éviter, je parle maintenant très ouvertement de mon bégaiement au travail... et je viens tout juste d'apprendre qu'on m'a promu au rang de gestionnaire sénior. Je suis donc très, très content. »

### Apprentissage-clé

- Objectifs partagés avec les employeurs – le 99 %.
- Impact des champions.
- Impact des orthophonistes.
- Collaboration.
- Relations de confiance
- Messages et langage clairs
- Résilience et persévérance.

### Et pour l'avenir ?

*« Traceurs de sentier, il n'y a pas de sentier; c'est vous qui ouvrez le sentier en y marchant.  
En marchant, **vous** ouvrez le sentier. »*

- Caminante no hay camino, Antonio Machado.



## PRÉSENTATION À HIROSHIMA

### Contacts :

#### **Helen Carpenter**

Employers Stammering Network

[www.stammering.org/esn](http://www.stammering.org/esn)

[hc@stammering.org](mailto:hc@stammering.org)

@stammering4work

#### **Iain Wilkie**

Employers Stammering Network &  
PathMaker Consulting

[iain@iainwilkie.com](mailto:iain@iainwilkie.com)

@wilkie\_iain

Pour consulter la liste des traductions françaises et les télécharger gratuitement, cliquez [ICI](#)

Pour communiquer avec moi : [richardparent@videotron.ca](mailto:richardparent@videotron.ca) Mon identifiant Skype est : ricardo123.