

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 bégaiement¹, 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 ([#valuable²](#)) 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 personnel et se laissant distancer par leurs collègues.

Le bégaiement est une condition neurologique complexe où la disfluence visible à nos interlocuteurs [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 [honte](#) et d'autodérision. Mais avec une culture d'acceptation et des

¹ International Stammering/Stuttering Awareness Day (ISAD).

² 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.

MARCHÉ DU TRAVAIL ET PQB : IMPACT DE L'OBSESSION SUR LA FLUENCE

collègues compréhensifs, ces émotions négatives peuvent se transformer en énergie positive, en contributions totales et en d'éclatants résultats.

Voilà pourquoi, chez EY³, 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 de florissantes carrières.

#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).

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

³ Ernst and Young, grand cabinet comptable.

MARCHÉ DU TRAVAIL ET PQB : IMPACT DE L'OBSESSION SUR LA FLUENCE

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 £⁴ 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 inclusion pour 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 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 avec comme objet «EveryBody». Pour signaler tout enjeu qui vous est cher, envoyez un courriel à 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. Relecture et actualisation des liens 09/2019.

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