



AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-memoires-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>



MEMOIRE

En vue de l'obtention du
Certificat de Capacité d'Orthophonie
présenté par :

Hélène BURGOT

soutenu publiquement en juin 2013 :

**Le rôle de l'orthophoniste dans l'intégration
professionnelle de l'adulte porteur de
bégaiement**

MEMOIRE dirigé par :
Isabelle Godfrain Massemin orthophoniste, Université Lille 2

Lille – 2013

Remerciements

Merci à Mme Isabelle Godfrain-Massemin, ma maître de mémoire pour sa disponibilité et ses conseils.

Merci aux employeurs et aux adultes porteurs de bégaiement qui ont bien voulu répondre à mes questions.

Merci à ma famille, en particulier à mon père et à mon petit frère qui m'ont soutenue dans la réalisation de ce mémoire.

Merci à Patrick, qui comme toujours a su trouver les mots justes qui m'ont aidée à gérer cette année.

Merci à Laureen Machado-Patiou, Charlotte Driollet, Aurélie Renault, Lydia Garnier, mes maîtres de stage qui m'ont tant appris cette année.

Résumé :

Le bégaiement est un trouble de la communication qui peut avoir des conséquences dans le domaine social, personnel et professionnel. Nous avons choisi de nous intéresser au milieu professionnel, c'est-à-dire aux recherches d'emploi et à l'insertion professionnelle elle-même des personnes porteuses de bégaiement.

Le but de cette étude est de rendre compte comment en tant qu'orthophoniste, nous pouvons intervenir dans leurs démarches liées à l'insertion professionnelle ainsi que de permettre un état des lieux de la situation professionnelle actuelle des adultes porteurs de bégaiement.

Nous avons donc cherché à y répondre en créant deux questionnaires, l'un à l'intention des adultes qui bégaiement et l'autre à l'intention des employeurs.

Grâce à l'élaboration de ces deux questionnaires, nous avons décrit les attentes concrètes que les sujets bègues ont de l'orthophoniste par rapport à leur intégration professionnelle et sondé la perception des employeurs à propos des sujets bègues puis enfin comparé les cognitions des sujets bègues et celles des employeurs.

Enfin, dans le but de d'élaborer un outil utile à la prise en charge orthophonique, nous avons créé deux brochures à destination des personnes qui bégaiement qui sont à la recherche d'un emploi et pour des employeurs susceptibles de recruter une personne qui bégaiement.

Mots-clés :

Orthophonie

Bégaiement

Informations

Communication

Adulte

Insertion professionnelle

Abstract :

Stuttering is a communication disorder that can affect social, personal and professional fields. We chose to focus on the workplace, about job search and employability itself for people with stuttering.

The purpose of this study is to realise how as a speech therapist, we can take part in their efforts related to employability as well as to allow an inventory of the current employment status of adults with stuttering.

We therefore sought to respond by creating two questionnaires, one for adults who stutter and the other one for employers.

Through the development of these two questionnaires, we described the specific expectations from stuttering people have to the speech therapist in relation to their professional integration and in an their hand the perception of employers surveyed about stuttering subjects and finally compared the cognitions of stuttering subjects and employers.

Finally, in order to develop a useful tool for speech therapist, we created two booklets aimed at people who stutter who are seeking employment and for employers likely to hire a person who stutters .

Keywords :

Speech therapy

Stuttering

Informations

Communication

Adult

Employability

Table des matières

Introduction	1
Contexte théorique, buts et hypothèses	3
1. Les bégaiements : un trouble de la communication	4
1.1. Définitions.....	4
1.2. Ages d'apparition	7
1.2.1. Entre 2 et 4 ans.....	7
1.2.2. Vers 5-6 ans.....	7
1.2.3. Vers 10-12 ans.....	7
1.2.4. Chez l'adulte.....	8
1.3. Le bégaiement en chiffres.....	9
1.4. Les troubles associés.....	10
1.4.1. Les treize observations par les personnes qui bégaiement.....	12
1.5. Les étiologies des bégaiements.....	14
1.5.1. Les facteurs prédisposants	15
1.5.1.1. Les facteurs constitutionnels.....	15
1.5.1.2. Les facteurs environnementaux.....	17
1.5.2. Les facteurs déclenchants.....	18
1.5.3. Les mécanismes de chronicisation.....	18
1.6. Diagnostic différentiel	19
1.6.1. Le bégaiement physiologique.....	19
1.6.2. Le bafouillage.....	19
1.6.3. Le bredouillage.....	19
1.6.4. Les pathologies acquises.....	20
2. Bégaiement et société.....	21
2.1. Le bégaiement reconnu comme handicap	21
2.1.1. Les lois sur le handicap	21
2.1.1.1. Les organismes d'aide.....	22
2.2. Un handicap encore mal accepté.....	24
2.3. Un handicap invisible.....	25
2.4. Un stigma social	26
3. Insertion professionnelle.....	28
3.1. Définition de l'intégration professionnelle	28
3.2. La place du travail dans notre société.....	29
3.3. Les facteurs qui influent sur l'intégration professionnelle	30
3.4. Insertion professionnelle et handicap	31
3.4.1. Tout handicap confondu.....	31
3.4.1.1. L'obligation à l'emploi.....	35
3.4.1.1.1. Dans le secteur privé :	35
3.4.1.1.2. Dans le secteur public :	35
3.4.1.2. Les contributions à l'A.G.E.F.I.P.H.....	36
3.4.2. Bégaiement	38
3.4.2.1. Entre méconnaissance et stéréotypes.....	38
3.4.2.2. L'importance du terme « handicap ».....	40
4. Buts et hypothèses	41
Sujets, matériel et méthode	42
1. Choix de la population.....	43
2. Buts des questionnaires.....	44
3. Recherche des sujets et transmission des questionnaires.....	45

4. Détail - Composition des questionnaires	47
4.1. Questionnaire adressé aux personnes présentant un bégaiement (voir annexe 1).....	47
4.2. Questionnaire adressé aux employeurs (voir annexe 2).....	50
5. Analyse des résultats.....	52
Résultats.....	53
1. Retour des questionnaires	54
1.1. Pour les adultes porteurs de bégaiement	54
1.2. Pour les employeurs.....	54
2. Questionnaire adressé aux personnes présentant un bégaiement.....	55
2.1. Question n°1.....	55
2.2. Question n°2.....	55
2.3. Question n°3.....	55
2.4. Question n°4.....	56
2.5. Question n°5.....	56
2.6. Question n°6.....	56
2.7. Question n°7.....	57
2.8. Question n°7 bis.....	57
2.9. Question n°8.....	58
2.10. Question n°9.....	58
2.11. Question n°10.....	59
2.12. Question n°11.....	59
2.13. Question n°12.....	60
0.1.2.14. Question n°13.....	60
2.15. Question n°14.....	62
2.16. Question n°15.....	62
2.17. Question n°16.....	62
2.18. Question n°17.....	62
2.19. Question n°18.....	63
2.20. Question n°19.....	63
2.21. Question n°20.....	63
2.22. Question n°21.....	64
2.23. Question n°22.....	64
2.24. Question n°23.....	64
2.25. Question n°24.....	65
2.26. Question n°25.....	65
2.27. Question n°26.....	66
2.28. Question n°27.....	67
2.29. Question n°28.....	67
2.30. Question n°29.....	67
2.31. Question n°29 bis.....	67
2.32. Question n°30.....	68
2.33. Question n°31.....	68
2.34. Question n°32.....	68
2.35. Question n°32 bis.....	69
3. Questionnaire adressé aux employeurs.....	70
3.1. Question n°1.....	70
3.2. Question n°2.....	71
3.3. Question n°3.....	71
3.4. Question n°3 bis.....	71
3.5. Question n°4.....	72

3.6. Question n°5.....	72
3.7. Question n°6.....	72
3.8. Question n°7.....	73
3.9. Question n°8.....	73
4. Questionnaires adressés à un employeur et à son employé.	74
Discussion.....	77
1. Réponses aux buts et hypothèses de départ.....	78
1.1. Buts.....	78
1.1.1. Décrire les attentes concrètes que les sujets bègues ont de l'orthophoniste par rapport à leur intégration professionnelle.	78
1.1.2. Sonder la perception des employeurs à propos des sujets bègues... ..	79
1.1.3. Comparer les cognitions des sujets bègues et celles des employeurs.	80
1.2. Rappel et validation des hypothèses en comparaison avec la littérature... ..	81
1.2.1. Hypothèse n°1	81
1.2.2. Hypothèse n°2	82
1.2.3. Hypothèse n°3	84
1.2.4. Hypothèse n°4.....	87
1.2.5. Hypothèse n°5	89
2. Critiques méthodologiques et problèmes rencontrés lors de l'élaboration du mémoire.....	90
2.1. Limites dans l'élaboration des questionnaires.....	90
2.1.1. Questionnaire à l'intention des adultes bègues.....	90
2.1.2. Questionnaire à l'intention des employeurs.....	91
3. Création de deux guides d'accompagnement destiné aux employeurs et aux adultes qui bégaièrent en recherche d'emploi.....	92
Conclusion.....	93
Bibliographie.....	95
Liste des annexes.....	99
Annexe 1 : Questionnaire adressé aux personnes présentant un bégaiement. . .	100
Annexe 2 : Questionnaire adressé aux employeurs.....	100
Annexe 3 : Analyse détaillée des questions ouvertes du questionnaire à destination des adultes porteurs de bégaiement.....	100
Annexe 4 : Analyse détaillée des questions ouvertes du questionnaire à destination des employeurs.....	100
Annexe 5 : Brochure à propos du bégaiement à l'intention des adultes porteurs de bégaiement.....	100
Annexe 6 : Brochure à propos du bégaiement l'intention des employeurs.....	100

Introduction

A l'ère des nouvelles technologies de communication, être porteur de bégaiement peut se révéler être particulièrement handicapant d'un point de vue personnel, social et professionnel. Nous avons décidé de nous intéresser à ce troisième aspect étant donné qu'il existe un lien entre épanouissement professionnel et personnel. C'est pourquoi, il nous a donc semblé important d'évaluer les difficultés que le bégaiement engendre dans l'intégration professionnelle.

Le rôle de l'orthophoniste est bien défini pour les enfants qui rencontrent des difficultés à l'école. Mais qu'en est-il pour les difficultés liées à l'emploi ?

Nous savons qu'une fois le bégaiement installé, il est très compliqué de le faire disparaître totalement. Par ailleurs, certains adultes redoutent toujours les entretiens professionnels, les postes dans lesquels il faut souvent s'exprimer ou encore leurs éventuelles relations conflictuelles avec leurs collègues. C'est pourquoi, nous nous sommes demandé quel était notre rôle en tant qu'orthophoniste dans l'intégration professionnelle de ces adultes porteurs de bégaiement.

Nous sommes partie de l'hypothèse que le bégaiement joue un rôle dans l'intégration professionnelle (et cela dès les recherches d'emploi et dans l'entretien professionnel) et que les adultes porteurs de bégaiement redoutent les postes à forte composante orale. Nous avons donc souhaité décrire les attentes concrètes que les sujets bègues ont de l'orthophoniste par rapport à leur intégration professionnelle et sonder la perception des employeurs à propos des sujets bègues puis enfin comparer les cognitions des sujets bègues et celles des employeurs.

Nous exposerons donc dans la première partie un rappel théorique sur le bégaiement et présenterons les connaissances actuelles le concernant, nos hypothèses de départ ainsi que les buts de cette étude. Puis, nous détaillerons dans une deuxième partie la réalisation des questionnaires de notre enquête ainsi que leurs résultats auprès des employeurs et des personnes présentant un bégaiement. Enfin, nous extrairons de cette étude les diverses indications et conseils afin d'élaborer deux brochures à destination des personnes qui bégaiement qui sont à la recherche d'un emploi et des employeurs susceptibles d'employer une personne qui bégaiement.

Contexte théorique, buts et hypothèses

1. Les bégaiements : un trouble de la communication

1.1. Définitions

Dans le Diagnostic and Statistical Manual de l'American Psychiatric Association IV (DSM IV), le bégaiement est classé parmi les troubles de la communication.

A. Il s'agit d'une perturbation de la fluence et du rythme de la parole, ne correspondant pas à l'âge du sujet.

Le bégaiement se caractérise par un ou plusieurs des signes suivants :

- répétition de sons et de syllabes
- prolongations des mots
- interjections
- pauses à l'intérieur des mots
- substitutions observables des mots pour éviter de bloquer,
- blocage audible ou silencieux
- circonlocutions (afin d'éviter les mots difficiles, sur lesquels ils butent)
- tension physique excessive accompagnant la production de certains mots
- répétitions de mots monosyllabiques entiers (exemple : « tu-tu-tu-tu me le donnes ? »)

B. La perturbation de la fluence de la parole interfère avec la réussite scolaire ou professionnelle, ou avec la communication sociale.

C. En cas de déficit moteur affectant la parole ou de déficit sensoriel, les difficultés d'élocution sont plus importantes que celles habituellement associées à ces conditions.

Selon la Classification Internationale des Maladies (CIM-10), le bégaiement se trouve au chapitre des troubles mentaux et du comportement, il est inclus dans le groupe des troubles du comportement et des troubles émotionnels apparaissant habituellement durant l'enfance et l'adolescence.

Il est codé F 98.5.

« Le bégaiement est caractérisé par des répétitions ou des prolongations fréquentes de sons, de syllabes ou de mots, ou par des hésitations ou des pauses fréquentes perturbant la fluence verbale- On ne parlera de trouble que si l'intensité de la perturbation gêne de façon marquée la fluence verbale. »

Estienne et Van Hout (2002) décrivent trois dimensions dans le bégaiement :

Une « dimension **objective** » : il s'agit du niveau moteur (les différents blocages) et du niveau génétique (il y aurait une prédisposition au bégaiement).

Ensuite une « dimension **subjective** » : il s'agit du niveau psychoaffectif, émotionnel, car la fatigue, l'émotion, la pression temporelle ainsi que la peur de bégayer peuvent accentuer le trouble. Le bégaiement peut également survenir brutalement suite à un traumatisme (séparation, accident).

Enfin « une dimension **intersubjective** » : le bégaiement se passe lors d'un échange. L'enfant seul ne bégaie pas, l'enfant qui joue un rôle ne bégaie pas non plus. De plus, le trouble varie en fonction de l'interlocuteur, de ses attentes et de la situation.

Estienne et Van Hout (2002) parlent de trouble primaire ou physiologique (le bégaiement lui-même : les blocages) et de troubles secondaires : il s'agit des souffrances engendrées par le bégaiement, des comportements d'évitement que la personne qui bégaie met en place et qui rendent l'interaction encore plus tendue.

1.2. Ages d'apparition

Sur une étude de 209 enfants, Rustin en 1991 a relevé un âge moyen de début à 3 ans 6 mois (27 % avant 3 ans - 68 % entre 3 et 7 ans - 5 % après 7 ans). Yairi et Ambrose en 2005 sur 146 enfants relève un âge moyen de début à 2 ans 10 mois. Les disfluences (répétitions, prolongations, blocages et éléments parasites) sont variables entre 2 et 6 ans. Cette période correspond à une période de transition langagière.

1.2.1. Entre 2 et 4 ans

L'enfant débute dans l'élaboration des premières phrases structurées syntaxiquement.

C'est aussi à cet âge que l'enfant entre à l'école et où la fréquentation scolaire est plus régulière.

1.2.2. Vers 5-6 ans

Il s'agit de la période d'entrée au CP, ce qui peut être source d'angoisse pour certains enfants. Les exigences sont plus importantes, principalement celles liées à l'expression.

1.2.3. Vers 10-12 ans

On peut se demander s'il s'agit réellement de l'apparition d'un bégaiement.

Parfois oui, certains adolescents peuvent se mettre à bégayer suite à un événement traumatisant, un vécu très chargé émotionnellement (par exemple, l'entrée au collège).

Souvent ce n'est que la mise à jour des troubles qui préexistaient. C'est la prise de conscience d'anomalies qui existaient auparavant - et qui ne dérangent personne - telles que la respiration non coordonnée, des arrêts inopportuns ou des petites hésitations. Ces anomalies s'aggravent et s'accroissent.

1.2.4. Chez l'adulte

Cela reste très rare ; en effet les adultes qui présentent un bégaiement l'avaient déjà pour la plupart lors de leur enfance. Certains ont déjà suivi une ou plusieurs périodes de traitement.

Van Riper (1971) explique que pour des bégaiements ayant commencé à l'âge adulte, on pouvait toujours penser à la récurrence d'un problème antérieur, ou penser que le patient était un « bègue intériorisé » ne pouvant plus cacher son trouble à ce moment-là.

Cela peut néanmoins apparaître à la suite d'un choc émotionnel, d'un traumatisme crânien ou d'un accident vasculaire cérébral.

Pour chaque catégorie, un choc émotionnel ou un changement d'ordre social (école, travail) est systématiquement relevé.

1.3. Le bégaiement en chiffres

- ✓ Le bégaiement touche 1% de la population de la planète.
Cela concerne environ 650 000 personnes en France

- ✓ Le bégaiement existe aussi bien chez l'enfant que chez l'adulte. Si rien n'est entrepris, un enfant sur quatre qui commence à bégayer entre 2 et 5 ans sera porteur de bégaiement à l'âge adulte.

- ✓ L'installation du bégaiement peut être très brusque - entre un jour et une semaine pour environ 50% d'entre eux - et comme le montre Yairi (1992 b) les filles commencent à bégayer plus tôt, mais il y a déjà autour de 3 ans une prédominance masculine. Entre 3 et 5 ans, le bégaiement touche autant de filles que de garçons. Plus le début est brutal moins bon est le pronostic (40% des cas).
La durée moyenne du temps pour que le trouble s'arrête est plus rapide chez les filles que chez les garçons.
Plus le bégaiement apparaît tard, plus le risque de chronicisation est grand.

- ✓ D'après l'étude de Webster, Poulos Marie (1991) réalisée sur 169 personnes porteuses de bégaiement, on trouve un parent bègue dans 66% des cas étudiés. Ambrose, Yairi, Niermann (1993) constate à l'aide de son étude sur 69 sujets âgés de 3 ans à 5 ans, qu'un enfant qui a une personne bègue dans sa famille directe à 42% de risque de bégayer et 72% s'il s'agit de sa famille élargie.
Dans deux cas sur trois, il existe une histoire familiale du bégaiement.

- ✓ Le bégaiement se retrouve à tous les niveaux de l'échelle socio-économique et dans tous les pays où des études ont été menées.

1.4. Les troubles associés

- Syncinésies faciales ou « mouvements accompagnateurs »
Ce sont des contractions coordonnées et involontaires d'un groupe musculaire lors de l'exécution de mouvements volontaires ou réflexes. Il est possible de faire cesser ces syncinésies dès lors que le patient en a pris conscience.
- Troubles de la respiration
L'inspiration est brève et rapide et l'expiration est saccadée et mal contrôlée. Les reprises d'air au milieu d'un mot destructurent la mélodie de la phrase.
- Troubles vaso-moteurs
Il s'agit de rougeurs, de pâleurs, de sudation excessive ainsi que d'une moiteur des mains. On peut constater une bouche très sèche ou au contraire, une hypersalivation.
- Troubles de la phonation
Selon Piérart « Le larynx de la personne ayant un bégaiement effectue parfois des mouvements violents, spasmodiques qui peuvent être perceptibles à l'œil nu. Du fait des suppressions respiratoires, il y a une tension excessive des cordes vocales. En conséquence, la phonation peut parfois paraître haute avec un timbre criard. »
- Tics et gestes conjuratoires

Tics

Il s'agit d'une contraction soudaine, répétitive et involontaire. Ces mouvements sont souvent conscients et reproduisent des mouvements automatiques ou réflexes.

Les tics moteurs :

- ✓ simples : clignement des yeux, grimaces
- ✓ complexes : mouvement de haussement d'épaules, mouvements du visage (hausser les sourcils), mouvement des mains (taper sur un support, jouer avec sa barbe, ses cheveux ou ses sourcils)

Les tics vocaux :

- ✓ simples : émission vocale, raclement de gorge
- ✓ complexes : coprolalie

Pour y remédier, la relaxation et les thérapies comportementales et cognitives semblent efficaces ; il existe par ailleurs des traitements médicamenteux . Souvent les tics ne surviennent pas dans le sommeil ni dans des activités que le patient aime beaucoup.

Les gestes conjuratoires

- ✓ Gestes mis en place pour s'aider à démarrer
Ex : claquer les doigts, taper du pied, écrire dans l'espace,

Ils peuvent aider à lever un blocage.

Il ne faut pas les laisser s'installer sinon le patient pense que cela ne pourra plus fonctionner autrement.

1.4.1. Les treize observations par les personnes qui bégaiant

Ces observations vont de pair avec les 6 malfaçons décrites par Le Huche.

Les treize observations par les personnes bégayant :

Harrison, Letting Go (1982) nous explique :

1. « Il nous est difficile de nous laisser-aller ; pas seulement pour parler spontanément, mais en toute chose ... au niveau de nos émotions et des risques que nous sommes disposés à affronter. »
2. « Nous ne sommes pas suffisamment connectés au moment présent. Étant trop préoccupés par l'opinion que les autres se font de nous, nous ne sommes pas conscients de la personne que nous sommes vraiment. »
3. « Obsédés par ce besoin de plaire aux autres, nous nous inquiétons constamment de ce qu'ils pensent de notre comportement ... de nos idées de nos désirs ... de nos croyances en fait, de tout ce qui concerne notre identité propre et notre valeur personnelle. »
4. « L'image que nous avons de nous-mêmes est limitée, tronquée. Elle n'inclut pas tous les éléments de notre identité, de ce que nous sommes réellement. Pire, nous nous efforçons de toujours canaliser cette image limitée de nous-même. Non seulement cette image de soi est emprisonnante mais elle est aussi très rigide. »
5. « Nous avons peur de nous affirmer. Parce que nous croyons qu'affirmation rime avec agression, nous nous créons, sans même nous en rendre compte, un monde encore plus stressant. Nous ignorons que nous avons aussi des droits. Alors, s'il nous arrive de nous sentir très haut placé, nous croyons être là aux dépens de quelqu'un d'autre (parce que nous croyons qu'au sommet, il n'y a de place que pour une seule personne.) »

-
6. « De nombreuses informations erronées nous ont été transmises sur ce qui constitue une manière acceptable de parler. Nous considérons normal que les autres s'expriment avec force et dynamisme. Pourtant, lorsque nous nous exprimons d'une voix confiante et vivante, nous avons l'impression de nous imposer, d'être intimidant et de prendre trop de place. »
7. « De concert avec notre crainte de trop nous imposer, nous nous considérons impuissants, victimes et sans défense. »
8. « Nous voyons la vie comme une performance, comme une course d'obstacles. Cela n'est pas étranger à notre besoin de plaire aux autres. »
9. « Et parce que nous voyons la vie comme une course d'obstacles, nous avons peur des erreurs pour la raison même que nous craignons d'être mal jugés . »
10. « Et parce que nous avons peur de nous tromper, nous craignons, fuyons les responsabilités et la prise de décisions. »
11. « Parce que nous nous sommes éloignés de nous-mêmes, nous n'avons qu'une connaissance limitée de ce que nous sommes vraiment. Par conséquent, nous avons tendance à devenir obsédé par ce qui est le plus visible de nous— notre éloquence imparfaite. Et nous avons tendance à lui faire porter le blâme pour tout ce qui nous arrive. »
12. « À cause de tout ce que je viens d'énumérer, nous nous considérons comme très différents des autres êtres humains. »
13. « Pas étonnant, dès lors, que nous n'ayons eu que très peu, sinon aucune, expériences enrichissantes d'éloquence. »

1.5. Les étiologies des bégaiements

Différentes hypothèses sont encore étudiées : facteurs génétiques, hypothèses psychanalytiques, psychogéniques, insuffisance linguistique spéculative, dysfonctionnement des organes de la parole, troubles de la latéralité ou de dominance hémisphérique, ou de dysfonctionnement sous-cortical.

D'après Brin-Henry, Courrier, Lederlé, Masy (2004) :

« Il n'existe actuellement aucune certitude sur l'étiologie de ce trouble. Beaucoup d'hypothèses ont été avancées allant des malformations organiques à l'origine psychologique en passant par l'hérédité ou la gaucherie contrariée. La tendance actuelle favorise l'hypothèse de facteurs multiples en différenciant des facteurs **favorisants** liés à l'enfant ou liés à son environnement, des facteurs **déclenchants** et des **mécanismes de chronicisation**. »

Les «facteurs 3P» (Shapiro, 1999) représentent une façon concise de rassembler les facteurs explicatifs de la venue d'un bégaiement chez un petit enfant. Ces facteurs - qualifiés par Marvaud (2001) de «potentialités» prédisposent l'enfant à développer un bégaiement, précipitent la venue du trouble, puis le font perdurer.

1.5.1. Les facteurs prédisposants

1.5.1.1. Les facteurs constitutionnels

A) Génétiques

Le facteur génétique est désormais reconnu. Dans certaines familles (Andrew, 1984), le bégaiement épargne parfois une génération pour réapparaître à la suivante, alors que les schémas de transmission ne sont pas encore bien connus.

Deux constats :

- un père ou une mère qui bégaiant ont trois fois plus de risques de voir leur enfant bégayer - surtout s'il s'agit d'un garçon - que des parents normalement fluents.
- des jumeaux homozygotes ont cinq fois plus de risques d'être l'un et l'autre porteur de bégaiement que des jumeaux hétérozygotes (Andrews, 1990).

La possibilité d'une cause génétique est importante à connaître afin de répondre aux interrogations des parents à ce sujet, ou à celles de jeunes parents porteurs de bégaiement qui s'inquiètent pour leur descendance. Mais ce n'est en rien une fatalité.

Les dernières données issues de l'article du *The new England Journal of Medicine* (2010) par Fisher intitulé « Genetic susceptibility to stuttering » montrent que des mutations génétiques joueraient un rôle dans le bégaiement.

Une autre étude menée par Drayna D., un généticien de l'institut national américain de la surdité et des autres troubles de la communication (NIDCD), a démontré qu'une variation génétique liée au bégaiement se situait certainement sur le chromosome 12.

Ces chercheurs ont aussi étudié une population de 540 personnes d'origine américaines et britanniques dont environ la moitié étaient porteuses de bégaiement. Ils ont découvert qu'une partie de ces personnes portaient la même mutation génétique et ont également pu identifier trois autres mutations dans les deux gènes chez d'autres personnes qui bégaiant.

B) Émotionnels

Il est possible de voir un jeune enfant s'identifier à certains proches du premier ou second degré afin de trouver sa propre identité. Le bégaiement peut être un trait d'identification émotionnel plus ou moins transitoire.

C) Physiologiques

Il s'agit du terrain psycho-physiologique de l'enfant.

Processus cérébraux centraux :

Selon Finitzo, Pool , Freeman et Watson (1991), il peut exister des anomalies chez les personnes qui bégaiant comme une moindre amplitude des ondes Béta ou du flux sanguin.

En ce qui concerne le fonctionnement du cerveau, les potentialités cérébrales des personnes porteuses de bégaiement sont tout à fait comparables aux potentialités de personnes qui ne bégaiant pas.

Il n'existe pas à ce jour d'étude concluante à propos d'une symétrie hémisphérique anormale ou d'un trouble du système auditif central chez les personnes porteuses de bégaiement.

Production au niveau périphérique de la parole :

L'articulation, la respiration et la phonation sont spécifiquement étudiées mais on ne sait si les perturbations observées (trouble articulatoire, respiration courte, inverse ou irrégulière...) sont à l'origine ou les conséquences du bégaiement.

Simon explique lors de sa conférence en 2006 sur « l'Intervention précoce chez le jeune enfant » que selon Bloodstein (1993) :

« Les personnes qui bégaiement auraient un problème de contrôle moteur qui au niveau du larynx entraîne des traits anormaux et un temps de réaction qui leur impose un délai au départ du voisement, que le signal de départ soit visuel ou auditif, même lorsque leur parole est fluente. (...) »

L'image qui émerge de ces recherches physiologiques sur le bégaiement est qu'il s'agit d'un trouble installé sur un contrôle moteur défectueux quant à la régularisation temporelle et la coordination. Aucun des facteurs que nous venons d'examiner ne s'est jamais montré ni nécessaire ni suffisant pour expliquer un bégaiement. »

1.5.1.2. Les facteurs environnementaux

- ✓ Une pression temporelle importante.
- ✓ Un rythme de vie trépidant.
- ✓ Un langage parental non adapté à l'enfant par une vitesse et une richesse excessives
- ✓ Un niveau d'exigences important en décalage avec les capacités de l'enfant.
- ✓ Un enfant qui n'a pas l'impression d'être entendu.

1.5.2. Les facteurs déclenchants

Les facteurs qui précipitent la venue du bégaiement sont souvent cités par les parents comme étant l'explication du bégaiement de leur enfant (déménagement, naissance, entrée à l'école ou événements plus traumatisants : accident, deuil...). Ces facteurs déclenchants sont rassurants, mais les parents ne doivent y voir qu'un traumatisme, déclencheur certes, mais non suffisant.

1.5.3. Les mécanismes de chronicisation

Starkweather (1990) retient deux critères pour décider si un enfant est à risque de chroniciser son bégaiement :

- ✓ si les répétitions de phonèmes ou de syllabes représentent plus de 3% du corpus (sur 200 syllabes ayant valeur de message).
- ✓ si les répétitions de phonèmes ou de syllabes sont supérieures à 3.

Conture (1990) décide de la prise en charge d'un jeune enfant :

- ✓ si on relève 25% de prolongations sur le total des disfluences dans un corpus de 100 mots.
- ✓ lorsque des accès de répétitions du phonème ou de la syllabe du premier mot sont présents.
- ✓ lorsque l'enfant a perdu le contact visuel pendant plus de 50 % du temps de l'échange.

La chronicisation est due à la réaction de l'enfant et de son entourage vis-à-vis du bégaiement ainsi qu'aux réactions de l'enfant aux attitudes de son entourage lorsqu'il se met à bégayer.

L'effort de parole aggrave le bégaiement ; le rôle de l'entourage familial et scolaire a donc une grande importance. Au moment des accidents de parole, l'interlocuteur doit développer une attitude adaptée afin de ne pas créer de nouvelles tensions.

1.6. Diagnostic différentiel

1.6.1. Le bégaiement physiologique

Il s'agit d'une disfluidité normale chez l'enfant de moins de 5 ans. L'enfant commence à organiser son langage afin de traduire fidèlement sa pensée et peut alors répéter certaines syllabes sans tension spasmodique ou clonique. Actuellement, il n'existe aucun moyen de juger si un enfant est à risque de chronicisation, c'est pourquoi il est préférable de rester vigilant quant à l'évolution de ce bégaiement censé disparaître spontanément.

1.6.2. Le bafouillage

Souvent associé au bégaiement, il s'agit d'un trouble du langage, du débit de parole et non pas d'un trouble d'articulation. Le langage est perturbé par des constructions illogiques, des lapsus, et des incorrections grammaticales et syntaxiques. La parole est elle aussi perturbée par un débit trop rapide, des répétitions ainsi que des arrêts inopportuns.

1.6.3. Le bredouillement

Selon Gove (1981) « le bredouillement est un défaut de parole dans lequel les unités phonétiques sont éliminées, condensées ou déformées suite à une énonciation globalement trop rapide et agitée. ». A la différence du bégaiement, le bredouillement se manifeste principalement chez les sujets impulsifs ou avec un déficit attentionnel, de plus la personne qui bredouille aime parler et n'a pas de problème relationnel ; elle est souvent peu consciente de son trouble. Le bredouillement et le bégaiement sont souvent associés.

1.6.4. Les pathologies acquises

La dysphonie spasmodique est une dysphonie fonctionnelle d'origine neurologique. Elle se manifeste par des spasmes laryngés, au début de façon intermittente : étranglement rapide de la voix, avec limitation de l'intensité et étouffement du timbre. Ce type de dysphonie peut engendrer un bégaiement puisque les spasmes de la glotte créent une voix hachée.

Le bégaiement neurologique se perçoit entre autres dans le cas des dysarthries extra-pyramidales (de type hypokinétiques) et notamment dans la maladie de Parkinson puisque le système moteur extra-pyramidal contrôle la motricité automatique globale dont la parole.

Un type de bégaiement peut aussi apparaître dans des maladies dans lesquelles il y a une atteinte des noyaux gris centraux tels que le syndrome de Steele Richardson (ou paralysie supra-nucléaire progressive) ainsi que dans les chorées, les athétoses et l'ensemble des syndromes cérébelleux.

Un bégaiement peut être également remarqué dans des troubles neurologiques moteurs (lié aux dystonies et dyskinésies) comme dans le syndrome de Gilles de la Tourette.

De plus, dans les cas d'anarthries, plus exactement dans le cas du syndrome de désintégration phonétique, le sujet hésite dans le choix des phonèmes mais les répétitions se font sans efforts musculaires ni tensions. Ce syndrome est le plus fréquent dans les bégaiements neurologiques.

Enfin, le bégaiement neurologique peut aussi apparaître après un accident vasculaire cérébral. Il peut survenir après une ou plusieurs lésions corticales d'un ou des deux hémisphères.

2. Bégaiement et société

2.1. Le bégaiement reconnu comme handicap

2.1.1. Les lois sur le handicap

- ✓ La loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur du secteur privé et tout établissement public occupant au minimum 20 salariés, à employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des travailleurs handicapés.
- ✓ La loi du 11 février 2005 réaffirme cette obligation et l'étend à de nouvelles catégories de personnes handicapées. Elle renforce dans l'entreprise le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés.

Position officielle de l'Association Parole Bégaiement (APB) a été approuvée lors du conseil d'administration du 24 juin 2006.

«L'APB considère que le bégaiement peut mettre plus ou moins gravement une personne en situation de handicap. Ce trouble de la communication, affectant la faculté essentiellement humaine qu'est la parole, est une entrave aux choix de vie pour le sujet qui en souffre. La souffrance provoquée par ce handicap n'est pas proportionnelle aux difficultés de la parole elle-même. Le vécu des personnes qui bégaiant et leur ressenti en situation de communication aggravent cette souffrance.»

2.1.1.1 Les organismes d'aide

✓ L'A.G.E.F.I.P.H. :

Il s'agit de l'Association de Gestion Et du Fonds Pour l'Insertion des Personnes Handicapées ; elle délivre des aides destinées aux travailleurs handicapés ou aux employeurs (aménagement de poste de travail).

Elle peut aussi proposer une reconversion professionnelle : garder le même emploi n'est pas forcément impossible mais peut être difficile et au prix d'une grande fatigue et de tensions nerveuses.

Trois autres organismes s'occupent de la reconnaissance du handicap : la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (M.D.P.H.), le Pôle Emploi et l'Intégration Pour Tous (I.T.P.).

✓ La M.D.P.H. :

Elle est définie par l'article 64 de la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle a deux objectifs : offrir aux personnes handicapées ainsi qu'à leur famille la possibilité d'accéder aux principaux droits et prestations favorisant l'accueil et l'accompagnement de ces derniers et sensibiliser les personnes sur les problèmes liés au handicap.

✓ Le Pôle Emploi et le Cap Emploi :

Le Pôle Emploi fait partie de l'équipe pluridisciplinaire de la M.D.P.H..

En cas de reconnaissance de travailleur handicapé, la recherche d'un emploi se fait via un conseiller de Cap Emploi.

Le Cap Emploi est un réseau composé de 119 organismes de placements spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de Février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Les Cap Emploi sont présents dans tous les départements et apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour chaque question liée au recrutement et au parcours vers l'emploi.

Le Cap Emploi est financé par l'A.G.E.F.I.P.H., le F.I.P.H.F.P. (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) et par Pôle emploi ; ce réseau est composé d'un millier de professionnels.

Ce sont les Cap Emploi qui effectuent la cotraitance avec le Pôle emploi pour le suivi et l'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une obligation d'emploi.

Néanmoins, tous les travailleurs handicapés ne peuvent être suivis par Cap Emploi. En effet, c'est le Pôle Emploi qui va décider d'orienter ou pas le travailleur handicapé selon les caractéristiques suivantes :

- Le demandeur d'emploi demande à être suivi par un organisme spécialisé, compte tenu de son handicap.
- Le demandeur d'emploi présente une problématique liée à son handicap, qui nécessite un diagnostic ou un accompagnement spécialisé.
- Le demandeur d'emploi a été ou est déjà accompagné par le Cap Emploi.
- Le demandeur d'emploi a été orienté par la C.O.T.O.R.E.P. (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel) vers le Cap Emploi.
- Le demandeur d'emploi, bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987, s'inscrit à Pôle Emploi suite à une rupture du contrat de travail provoquée par l'apparition d'un handicap ou par son aggravation.

✓ L'I.P.T. :

Il s'agit d'une fondation privée reconnue d'utilité publique qui s'occupe de la réinsertion professionnelle des personnes atteintes dans leur santé ou en situation de handicap.

Cette fondation offre des propositions d'aménagements de postes de travail et des aides pour la reconversion professionnelle.

2.2. Un handicap encore mal accepté

Le handicap selon l'article 114 de la loi du 11 février 2005 :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Cette notion de « handicap » est encore parfois difficile à porter pour certaines personnes porteuses de bégaiement qui se trouvent en situation de handicap et qui peuvent avoir cette impression de « prendre la place de quelqu'un en fauteuil roulant ».

Pour le grand public, parler du bégaiement comme d'un handicap serait un moyen pour qu'il comprenne toutes les difficultés liées à cette pathologie,

Le bégaiement est un handicap qui peut être très sévère et actuellement encore trop de professionnels de la santé (médecins généralistes, psychothérapeutes et même orthophonistes) donnent des réponses non appropriées (« cela va disparaître quand il sera plus grand») ou se trouvent dans le déni.(« mais son père aussi parle ainsi »).

2.3. Un handicap invisible

Acton et Hird (2004) soutiennent que les personnes qui bégaiement mettent en place des stratégies visant à cacher et à éviter leur bégaiement.

Vouloir cacher son bégaiement est normal, mais ce n'est pas toujours bénéfique. En effet, ce choix génère une mobilisation importante de ressources cognitives. Maîtriser son flux de parole, parler moins, moins vite, ne pas utiliser tel mot ou tel phonème sont des stratégies difficiles à mettre en place et fatigantes.

Hartman explique :

« Tout interlocuteur sait faire preuve d'empathie lorsqu'il doit composer avec une personne handicapée. Il réagira généralement vis-à-vis de cette personne avec patience et compréhension. Ce qui rend des interlocuteurs mal à l'aise, c'est de constater l'existence du handicap au moment même où celui-ci se manifeste sans qu'ils aient eu le temps de s'y préparer. »

Il est difficile de faire face au bégaiement car il s'agit bien d'un handicap invisible.

De manière générale, un individu pense qu'une personne qui bégaiement est exactement comme lui. Lorsque la personne qui a un bégaiement se met à parler, elle peut lire l'expression de surprise, de choc parfois sur le visage de son interlocuteur. Cela peut être vécu difficilement.

L'invisibilité d'un handicap peut engendrer une estime de soi plus faible, une anxiété plus importante ainsi que des troubles dépressifs. Cependant, un contact avec d'autres personnes partageant le même handicap atténue ces effets.

2.4. Un stigma social

Le concept de stigma signifie "situation de l'individu que quelque chose disqualifie et empêche pleinement d'être accepté par la société" (Goffman, 1963).

Un certain nombre de chercheurs (Davis, Howell et Cooke, 2002 ; Woods et Williams, 1978) ont posé comme hypothèse que les personnes handicapées, y compris des bègues, sont des groupes stigmatisés, tant à l'école que dans la société.

La recherche a montré que le statut de bègue engendrait des discriminations sociales, qui continuent dans le milieu professionnel (Gabel, Blood, Tellis et Althouse, 2004). Par exemple, Swan (1993), a déclaré dans son ouvrage p 139 que « la société valorise la communication verbale et s'attend à ce que les membres s'expriment avec aisance et fluidité. Être bègue marque un désavantage social et économique ». Par conséquent, l'étiquetage et les stéréotypes de personnes bégayant peuvent conduire à des pratiques discriminatoires.

De plus, selon Gabel, R. M., Blood, G. W., Tellis, G. M., et Althouse, M. T. (2003) « les stéréotypes continuent dans le milieu professionnel, les travailleurs qui bégayaient sont perçus comme moins compétents. »

Cependant, les individus ayant des contacts plus fréquents ou étant plus familiers avec les personnes qui bégayaient sont généralement moins impressionnés par cette violation des normes de communication et stigmatisent par conséquent moins fortement leur interlocuteur (Stiles et Kaplan, 1996).

Le docteur Monfrais-Pfauwadel, explique lors de la Journée Mondiale du Bégaiement (2011).

Pensez vous que le regard de la société a changé envers le bégaiement ? De quelle manière ? À quoi attribuez-vous ce changement ?

« Le regard de la société change parce que le regard des personnes bègues sur elles-mêmes change. C'est en se changeant que le monde change.

Il a changé depuis les blogs, depuis les associations, depuis l'image qu'en renvoient les films et la télé voire des émissions populaires cherchant le sensationnalisme, mais là d'une manière un peu négative. Cette image a aussi changé parce que les personnes bègues prennent la parole et réclament un droit à la différence- parfois un peu incompatible avec un droit à la guérison (qui n'existe pas, c'est le droit au soin qui existe).

Il a changé parce que le monde change, parce que les moyens de communication évoluent, par le « hasard et la nécessité », le hasard des trouvailles et des découvertes et la nécessité de faire valoir son point de vue – j'allais écrire la nécessité de se faire entendre, mais c'est de cela qu'il s'agit. Il a changé aussi parce que le regard sur le handicap et sur la différence change. Il ne faut plus se cacher, on risque de ne pas être trouvé. »

3. Insertion professionnelle

3.1. Définition de l'intégration professionnelle

Environ 1 % des adultes présentent un bégaiement persistant (Guitar, 1998). Dans la plupart des cas, ces personnes sont gravement touchées par le bégaiement, ce qui nuit à leur fonctionnement social, éducatif, professionnel et/ou psychologique (Corcoran et Stewart, 1998).

L'insertion professionnelle c'est le cheminement d'une personne vers un emploi ou une activité au plus près de son projet et de la réalité du marché de l'emploi.

L'insertion professionnelle est une des composantes de l'intégration sociale ; l'exercice d'un emploi a en effet une fonction intégratrice et socialisatrice évidente.

Les termes insertion et intégration professionnelle seront utilisés indifféremment afin de faire référence à la façon dont un individu s'insère dans le monde du travail.

3.2. La place du travail dans notre société

Selon Garner. et Méda. « Le travail est, après la famille, l'un des composants essentiels de l'identité. La place et l'importance que lui accordent les individus dépendent néanmoins très fortement de leur catégorie socioprofessionnelle et de leur situation familiale. Si, pour les cadres et les indépendants, le travail est une activité très importante, vecteur d'épanouissement et de réalisation personnels, cela est beaucoup moins le cas pour les employés et ouvriers, notamment peu qualifiés. Si le fait d'avoir des enfants relativise l'importance accordée au travail pour l'ensemble des hommes et des femmes, cela est beaucoup plus vrai des femmes non cadres, pour lesquelles la présence d'enfants rend difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Elles peuvent, dès lors, être conduites au retrait d'activité. »

Il s'agit ici d'une mise en évidence, pour la première fois, que les deux tiers des personnes qui travaillent considèrent que « le travail est assez important, mais moins que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale) ». L'enquête révèle également que, outre la catégorie socioprofessionnelle, les déterminants principaux de cet attachement raisonné au travail tiennent essentiellement au fait de vivre en couple et d'avoir des enfants : l'importance accordée au travail décroît avec la vie en couple et la présence d'enfants.

3.3. Les facteurs qui influent sur l'intégration professionnelle

- ✓ Le profil scolaire, universitaire et les diplômes
- ✓ Le profil social
- ✓ Les séjours à l'étranger
- ✓ Les stages en cours d'études
- ✓ L'emploi en cours d'études
- ✓ L'existence d'un handicap
- ✓ Le motif d'arrêt des études

Plusieurs facteurs influent sur l'intégration professionnelle ; en France le profil scolaire ou universitaire ainsi que les diplômes sont les facteurs privilégiés. Les stages ont eux aussi une valeur importante. En effet, en plus d'apporter de l'expérience, ils peuvent aussi être un moyen d'accéder à un emploi.

Les lois de juillet 1987 et février 2005 en France ont permis la mise en place de mesures telles que le quota d'emploi de 6 % de personne handicapées dans l'effectif total des entreprises assujetties.

Dans l'intention de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs sont tenus de prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre aux travailleurs handicapés :

- ✓ d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ;
- ✓ de se voir dispenser une formation adaptée à leurs besoins.

3.4. Insertion professionnelle et handicap

3.4.1. Tout handicap confondu

Selon les chiffres de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle de 2011, sur un total de 41 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans, 1,8 million disent avoir une reconnaissance administrative de leur handicap leur ouvrant droit au bénéfice de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH).

La population porteuse de handicap est majoritairement masculine, car constituée de 56 % d'hommes contre 44 % de femmes pour les 15 à 64 ans. Les personnes reconnues handicapées occupent plus souvent des emplois à temps partiel. Plus de la moitié des personnes avec un handicap reconnu et à la recherche d'un emploi établit un lien entre la perte de son emploi et sa santé.

	Population en millions (Total)	Sexe		Âge				Niveau de diplôme			
		H	F	15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-64 ans	BAC +2 ou supérieur	BAC ou brevet pro.	CAP-BEP	BEPC ou aucun diplôme
Population bénéficiant d'une reconnaissance administrative du handicap	2,5	56	44	9	15	28	48	10	9	30	51
Population totale	41	49	51	29	20	22	29	27	17	25	31

Caractéristiques de la population avec une reconnaissance du handicap en 2008 en %

Champs : personnes âgées de 15 à 64 ans en France.

Sources : Drees ; Insee

Il n'existe pas de statistique précise quant au pourcentage de personnes porteuses de bégaiement dans la population active. Par contre, les chiffres concernant l'ensemble de la population active handicapée sont régulièrement mis à jour.

Il semble intéressant de se référer à ces chiffres généraux afin de percevoir au mieux la répartition des personnes porteuses de handicap dans les différents milieux de travail.

Plus de 760 000 personnes porteuses de handicap en emplois	587 000 en milieu ordinaire	195 000 dans le secteur public
		392 000 dans le secteur privé (incluant les 35 000 travailleurs handicapés des entreprises adaptées A.G.E.F.I.P.H. 2012) <ul style="list-style-type: none"> ✓ 130 000 dans les établissements de moins de 20 salariés ✓ 262 000 dans les établissements de plus de 20 salariés
	58 000 sont des travailleurs indépendants (DARES 2007)	
	118 211 dans les établissements et services d'aide par le travail (A.G.E.F.I.P.H. 2012)	

Les types d'emplois occupés :

Selon une étude de la D.A.R.E.S. (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) - novembre 2011

Les travailleurs reconnus handicapés sont majoritairement ouvriers (54%, contre 31% pour la population totale) ou employés (29%, contre 23%), alors que seuls 5 % d'entre eux occupent un poste de cadre (contre 20% pour l'ensemble de la population).

Environ 24% des personnes avec une reconnaissance du handicap travaillent à temps partiel.

Les personnes porteuses de handicap en recherche d'emploi :

Selon les chiffres de décembre 2011 de Pôle Emploi, **295 611** personnes handicapées sont demandeurs d'emploi.

Le taux de chômage des personnes handicapées a été évalué fin 2011 à plus 20%. Ce taux est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la population.

Le taux d'activité de la population active handicapée est faible (44%).

Environ 53% de la population des travailleurs handicapés demandeurs d'emploi sont touchés par le chômage de longue durée contre 38% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

L'ancienneté d'une personne handicapée au chômage est en moyenne de 22 mois contre 14 mois pour l'ensemble de la population demandeurs d'emploi.

Le pourcentage de personnes porteuses de handicap trouvant un emploi en entreprises adaptées ou dans des établissements et services d'aide par le travail est demeuré stable et faible entre 1 et 2 % au plus par an.

3.4.1.1. L'obligation à l'emploi

La loi a fixé à chaque établissement privé ou public ayant au minimum vingt salariés une obligation d'emploi de personnes handicapées (6 % de l'effectif total).

3.4.1.1.1 Dans le secteur privé :

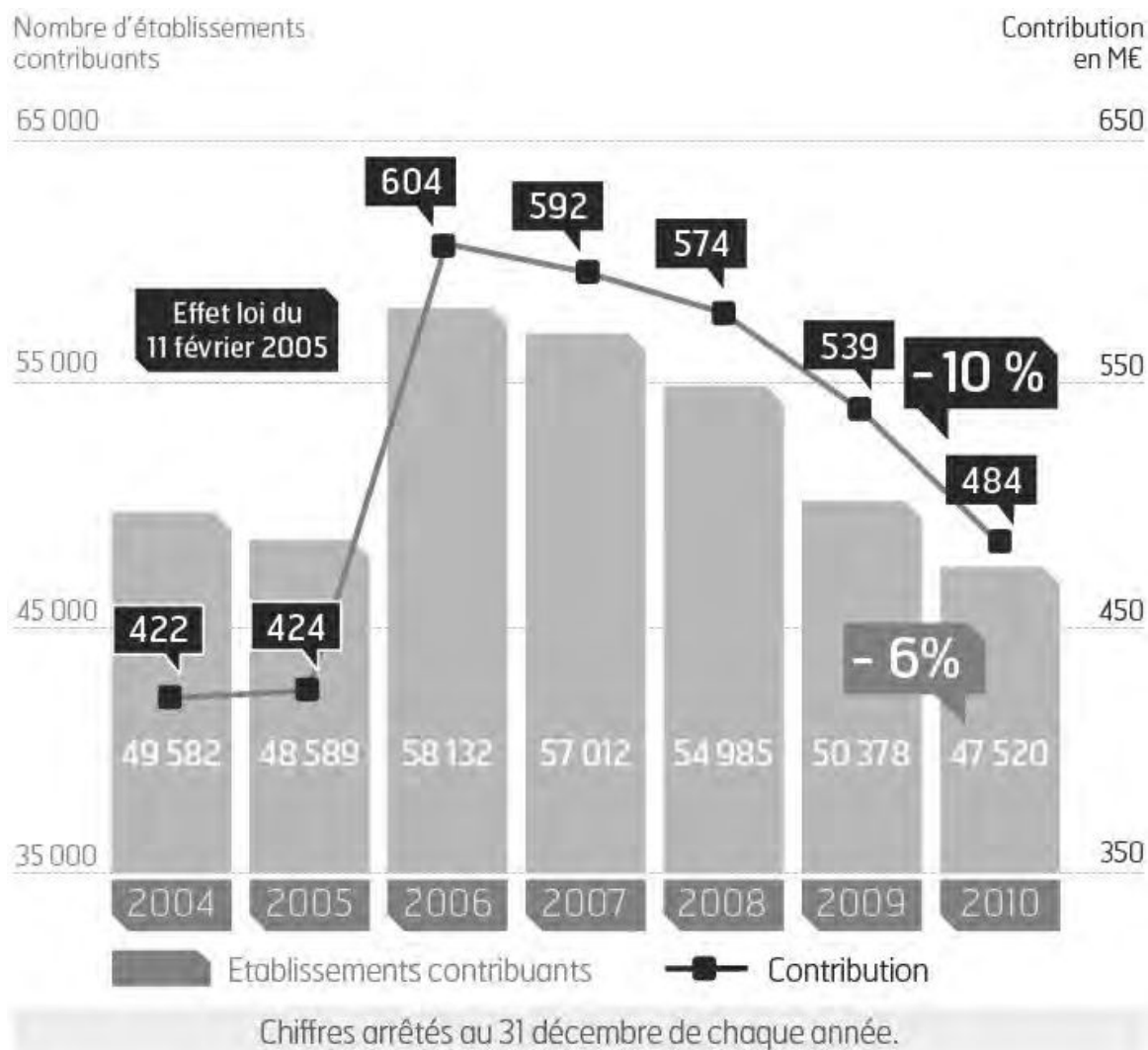
En 2009, 128 400 établissements privés étaient assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. On comptabilisait un total de 322 300 travailleurs handicapés dans ces établissements. **La véritable part** des travailleurs handicapés dans l'effectif total des établissements en équivalent temps plein dans ce secteur sans accord spécifique travailleurs handicapés était de **2,7 %**.

3.4.1.1.2 Dans le secteur public :

Au 1er janvier 2010, 10 214 employeurs publics étaient assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés,

Ces employeurs comptaient à cette date 187 217 travailleurs handicapés dans leurs effectifs, dont 38 % pour l'État, les établissements publics nationaux de sécurité sociale, les organismes consulaires et la Poste, 24 % pour la fonction publique hospitalière et 38 % pour la fonction publique territoriale. **Le taux d'emploi réel** de personnes handicapées dans ce secteur s'élèvent à **4,2%**.

3.4.1.2. Les contributions à l'A.G.E.F.I.P.H.



Les employeurs privés et publics peuvent s'acquitter de cette obligation légale en :

- ✓ employant directement de personnes handicapées,
- ✓ réalisant des dépenses prévues par le code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles,
- ✓ versant une contribution annuelle à l'A.G.E.F.I.P.H. mettant en œuvre un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement concernant l'emploi des personnes handicapées.

La loi du 11 février 2005 a renforcé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et a entraîné une hausse importante de la collecte de l'A.G.E.F.I.P.H. qui est passée de 424 millions d'euros à 604 millions d'euros en 2007. Cette disponibilité budgétaire a permis à l'A.G.E.F.I.P.H. dans un premier temps de développer et d'expérimenter de nouveaux services, puis de faire face à la crise économique de 2008. En effet, malgré la crise, l'emploi des travailleurs handicapés a continué d'augmenter. Les petites et grandes entreprises font de plus en plus d'efforts en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et en toute logique, le montant des contributions recueillies par l'A.G.E.F.I.P.H. baisse maintenant chaque année, c'est le cas en 2010 (-10%) et en 2011.

Les derniers chiffres de 2012 montrent une cotisation nettement en baisse s'élevant à 475 millions d'euros.

3.4.2. Bégaiement

3.4.2.1. Entre méconnaissance et stéréotypes

Actuellement, le problème qui domine est la méconnaissance parfois totale des employeurs face au bégaiement. C'est cette méconnaissance qui engendre une discrimination parfois totalement abusive de la part des employeurs.

Les adultes qui bégaiement sont soumis à des stéréotypes négatifs véhiculés par la société qui nuisent considérablement à leur emploi et leur promotion. Ces stéréotypes sont que les bègues seraient nerveux, tendus et anxieux ou timides, renfermés, calmes craintifs et réticents.

Des enquêtes menées par Hurst et Cooper (1983a) auprès des employeurs et des conseillers en emploi ont révélé une variété d'idées négatives ou inexactes au sujet des personnes qui bégaiement.

Ils montrent aussi que 85 % des employeurs conviennent que le bégaiement diminue les chances d'être employé et d'avoir des possibilités de promotion.

Opp, KL, Hayden, et Cottrell, (1997) ont montré dans leurs enquêtes auprès des personnes qui bégaiement, des taux élevés de chômage, une discrimination à l'emploi, des refus de promotion à cause du bégaiement.,

Une des raisons souvent évoquée pour ne pas employer une personne porteuse de bégaiement est que le poste demande « d'excellentes compétences en communication orale. » Il faut alors demander systématiquement des précisions puisqu'il peut parfois seulement s'agir de répondre au téléphone de temps en temps ou de parler aux gens.

Si le bégaiement les disqualifie de tout emploi qui implique le fait de parler ou l'utilisation du téléphone, ils seront exclus de vastes zones du marché du travail - et en particulier des emplois convoités.

Certaines personnes qui bégaiement en arrivent parfois à des situations extrêmes où elles tentent de cacher leur bégaiement au travail de peur d'être congédié ou ont des évaluations défavorables à cause de leur superviseur intolérant. Cacher son bégaiement par crainte de représailles est un réel obstacle à la communication.

Cependant, l'apparition et l'impact de la discrimination peuvent varier d'une personne à l'autre selon une variété de facteurs tels que la gravité du bégaiement, le genre de travail, et la négociabilité des autres compétences de l'individu. **Certaines personnes qui bégaiement n'ont jamais rencontré de discrimination dans l'emploi.**

Beaucoup de gens ont réussi en dépit de leur bégaiement à avoir des emplois dans les affaires, le droit, la médecine, la science, la littérature, le divertissement, et même la politique.

Néanmoins, toutes les personnes qui bégaiement n'ont pas cette chance et la discrimination dans l'emploi continue d'être un problème actuel avec des conséquences graves.

Klein et Hood (2004) ont enquêté sur les 232 adultes qui bégaiement et montrent que :

- ✓ ~ 66% estiment que le bégaiement réduit les chances d'être embauché ou promu.
- ✓ ~ 33% ont indiqué que leur bégaiement interfère avec leur rendement au travail.
- ✓ ~ 80% ont estimé qu'un employeur préférerait embaucher une personne qui ne bégaiement pas plutôt qu'une personne qui bégaiement à compétences égales.
- ✓ ~ 40% souhaiteraient avoir un autre emploi si la situation dans laquelle ils se trouvaient ne les faisait pas bégayer.

3.4.2.2. L'importance du terme « handicap »

Beaucoup n'aiment pas être appelés «handicapés» et certains ne jugent pas leur bégaiement nécessairement comme un handicap. Pourtant ce terme est particulièrement important dans le monde du travail.

Hurst. et Cooper, (1983b) expliquent : « Médecins, orthophonistes et logopèdes ont rapporté que le bégaiement est **professionnellement handicapant.** »

Le but de ce terme et des lois qui y sont associées est de protéger les personnes qui bégaiement contre la discrimination à l'emploi.

Afin de bénéficier d'une protection juridique, il faut donc être couvert sur son bégaiement. L'erreur serait d'essayer de cacher son bégaiement d'une manière qui interfère réellement avec le rendement au travail (par exemple, en ne parlant pas, en évitant le téléphone, etc.) Cela pourrait donner à l'employeur un argument légitime pour un renvoi alors même que le bégaiement ne le serait pas.

De manière plus générale, en cas de discrimination à l'emploi, il est rare d'obtenir une explication honnête quant au pourquoi une personne n'a pas été prise.

4. Buts et hypothèses

Ce mémoire a pour finalité de :

- ✓ décrire les attentes concrètes que les sujets bègues ont de l'orthophoniste par rapport à leur intégration professionnelle.
- ✓ sonder la perception des employeurs à propos des sujets bègues.
- ✓ comparer les cognitions des sujets bègues et celles des employeurs.
- ✓ élaborer des guides d'accompagnement destinés aux employeurs et aux personnes qui bégaiement en recherche d'emploi.

Les hypothèses sont les suivantes :

Les adultes bègues :

- ✓ Le bégaiement est un facteur qui intervient dès les recherches d'emploi et dans l'entretien professionnel.
- ✓ Le bégaiement joue un rôle dans l'intégration professionnelle.
- ✓ Les adultes porteurs de bégaiement redoutent les postes à forte composante orale et ont moins de possibilités d'y accéder.

Les recruteurs :

- ✓ La loi de 2005 a influencé l'insertion professionnelle des adultes qui bégaiement au sein des entreprises.
- ✓ Les recruteurs ont encore des réticences et des préjugés à l'égard des adultes qui bégaiement.

Pour répondre à cela, nous avons recherché une population d'adultes bègues et une population d'employeurs à qui nous avons proposé des questionnaires.

Sujets, matériel et méthode

1.Choix de la population

Nous avons établi deux questionnaires : l'un à l'intention des personnes ayant un bégaiement ainsi qu'un autre à l'intention d'employeurs tout-venant.

Pour notre premier questionnaire, nous avons choisi de cibler une population adulte (plus de 17 ans) porteuse de bégaiement. Cette population devra avoir été suivie ou être toujours suivie en orthophonie afin qu'ils puissent donner leur avis à propos des attentes qu'ils auraient de leur orthophoniste.

Dans notre second questionnaire, tous les types d'emplois sont pris en compte, les emplois de type étudiant sont également inclus dans les critères. Il n'y a aucune tranche d'âge ciblée pour les employeurs ni de secteur d'emplois favorisés.

2. Buts des questionnaires

Par le biais de ces questionnaires, nous souhaitons atteindre les objectifs suivants :

- ✓ Décrire les attentes concrètes que les sujets bègues ont de l'orthophoniste par rapport à leur intégration professionnelle.
- ✓ Sonder la perception des employeurs à propos des sujets bègues.
- ✓ Comparer des cognitions des sujets bègues et des employeurs.
- ✓ Élaborer un guide d'accompagnement pour les personnes bègues et pour les employeurs.

3. Recherche des sujets et transmission des questionnaires

Nous avons transmis les questionnaires de différentes façons.

L'investigation auprès des employeurs s'est faite en grande majorité par contact mail. Nous avons contacté les directeurs des ressources humaines des entreprises ainsi que des employeurs particuliers en répondant à des annonces trouvées sur internet. Pour cela, nous avons sélectionné chaque jour une région de France et avons envoyé nos questionnaires à toutes les entreprises cherchant un nouvel employé. Nous avons essayé de varier au maximum nos choix de sites internet afin de cibler le plus de personnes possible.

Nous sommes également allée à la rencontre des directeurs des ressources humaines dans différentes entreprises afin de leur remettre en main propre ce questionnaire, cette démarche s'est révélée plus délicate puisque l'anonymat n'est plus réellement respecté. Cela nous a valu plusieurs refus ou bien certains désiraient finalement répondre sur internet.

La sélection des entreprises s'est faite de façon totalement aléatoire. Nous avons également envoyé nos questionnaires dans toutes les zones géographiques de France (hors DOM-TOM)

Les réponses par mail étaient enregistrées automatiquement sur une plateforme de stockage et de partage (Google Drive).

En ce qui concerne les sujets qui bégaient, nous avons contacté l'ensemble des responsables de l'Association Parole Bégaiement (APB) dans chacune des régions de France. Le contact avec les différentes orthophonistes s'est fait par mail et par téléphone.

Nous avons également contacté directement certains sujets bègues via des forums et des sites internet.

Nous avons donc créé une version papier et une version électronique pour les deux questionnaires afin que chacun puisse y répondre de la façon souhaitée. Les résultats des questionnaires papier que nous avons obtenus ont été retranscrits électroniquement afin de compléter les questionnaires informatiques et faciliter l'analyse statistique.

4.Détail - Composition des questionnaires

4.1. Questionnaire adressé aux personnes présentant un bégaiement (voir annexe 1)

Nous avons créé ce questionnaire dans le but de comprendre au mieux les difficultés qu'ont pu rencontrer certaines personnes qui bégaiement dans leur parcours professionnel et/ou dans leur emploi.

✓ Partie I : **Présentation**

Cette partie concerne le sexe, l'âge et la situation professionnelle des personnes interrogées. Cela permet de vérifier si le panel des personnes est large et hétérogène et qui permettra l'obtention de résultats représentatifs de la population.

✓ Partie II : **Le bégaiement**

Les deux premières questions (**Q5** et **Q6**) permettent de mieux comprendre comment la personne considère son bégaiement.

A propos du handicap, il nous semblait intéressant de savoir si les sujets bègues considèrent le bégaiement comme un handicap (**Q7**) et pourquoi (**Q7bis**). La question d'après (**Q8**), nous informe sur le degré de sévérité de leur bégaiement.

Ensuite, la question suivante (**Q9**) nous permet de confirmer que les sujets répondant aux questions sont bien suivis ou ont été suivis en orthophonie, puisqu'il s'agit d'un facteur d'inclusion à notre étude. Dans la dernière question (**Q10**), nous cherchons à connaître les autres thérapies que les sujets bègues ont entrepris (hors orthophonie) afin de pouvoir comprendre au mieux leur chemin et essais thérapeutiques.

✓ Partie III : **Aspect professionnel**

Les cinq premières questions (**Q11**, **Q12**, **Q13**) concernent les études et le parcours professionnel du sujet.

Il est donc intéressant de connaître le niveau d'études de la personne (**Q11**) afin de pouvoir le mettre en lien avec sa situation professionnelle (**Q12**) et son métier (**Q13**).

Ces réponses nous permettent de cibler précisément le parcours effectué par les personnes interrogées ainsi que les différents domaines dans lesquels elles ont travaillé. La dernière question (**Q13**) est ouverte afin de recueillir un maximum de détails.

Les huit questions suivantes (**Q14 à Q22**) abordent les différents problèmes rencontrés liés aux recherches d'emploi et à l'emploi lui-même.

Tout d'abord, nous avons souhaité savoir s'ils avaient eu ou non des difficultés dans leur recherche d'emploi (**Q14**) et si la profession qu'ils exercent est un réel choix de leur part (**Q15**).

Les trois questions suivantes traitent concrètement de l'influence du bégaiement sur leur choix professionnel (**Q16 et Q17**), si l'apparition éventuelle d'un bégaiement à l'âge adulte a eu des répercussions sur leur travail et de quelle façon (**Q18**). Ces questions nous permettent de mieux comprendre la place que le bégaiement a eu dans leur vie professionnelle.

Les trois questions qui suivent (**Q19, Q20 et 21**) sondent plus précisément la façon dont la personne qui bégaié aborde le sujet du bégaiement avec son interlocuteur lors d'une recherche d'emploi. Nous saurons ainsi si le bégaiement reste d'emblée tabou ou bien s'il est abordé sans difficulté.

Nous demandons ensuite si certains ont déjà eu des refus professionnels à cause de leur bégaiement (**Q22**) dans le but de sonder la discrimination actuelle à l'emploi.

Les quatre questions d'après (**Q23, Q24, Q25 et Q26**) concernent l'entretien professionnel. Nous demandons dans une première question ouverte (**Q23**) quels conseils ils pourraient donner à une personne qui bégaié qui se rend à un entretien professionnel. Cela nous renseignera sur les points qu'ils jugent primordiaux et ceux qui leur semblent secondaires.

Nous avons ensuite demandé s'ils pensaient que l'orthophoniste pouvait les aider à mieux préparer un entretien pour un emploi et de quelles façons (**Q24 et 25**) puis quelles recommandations ils feraient à un employeur (**Q26**). Les réponses nous renseignent sur les attentes précises qu'ont les sujets bègues de leur orthophoniste ainsi que d'un potentiel employeur. Ces réponses sont d'autant plus importantes puisqu'il s'agit du cœur de notre sujet.

Enfin, les dernières questions (**Q27 à Q32**) concernent l'emploi actuel des personnes bègues. Nous avons souhaité connaître si elles ressentaient une satisfaction au travail (**Q27**) afin de percevoir leur état d'esprit sur la façon dont ils se sentent par rapport à leur emploi.

Le fait qu'ils se sentent considérés ou non par leur patron a aussi un rôle primordial (**Q28**).

Nous avons ensuite voulu aborder les différents problèmes rencontrés sur leur lieu de travail (**Q29, Q30 et Q31**) en demandant s'ils avaient déjà connu des problèmes avec leurs collègues et si oui, de quels types (**Q29 et 29 bis**). Nous nous sommes également intéressés à la façon dont ils pouvaient réagir en cas de conflit (**Q30**) et si des personnes avaient été reclassées professionnellement à cause de leur bégaiement (**Q31**).

Faire un état des lieux des différents problèmes rencontrés sur leur lieu de travail nous permet d'avoir un maximum d'informations sur les aides à apporter et sur les informations à donner.

Lors des dernières questions (**Q32 et 32 bis**), nous leur demandons si selon eux, leur orthophoniste peut les aider à s'intégrer dans leur milieu professionnel et si oui, de quelle façon.

Cette dernière question est ouverte afin de recueillir un maximum de données. Nous pourrons ainsi nous rendre compte de leurs différentes attentes. Cette question est aussi très importante puisque les réponses données nous permettront de comprendre quelles sont les attentes qu'ils ont précisément de leur orthophoniste.

4.2. Questionnaire adressé aux employeurs (voir annexe 2)

Ce questionnaire me permet de sonder l'opinion de différents employeurs à propos du bégaiement. Les employeurs interrogés sont de tous âges, de tout niveau, de tout secteur d'activités et de toutes les régions de France (hors DOM-TOM).

Dans la première question (**Q1**) nous demandons aux employeurs le secteur d'activité de leur entreprise afin de pouvoir nous rendre compte du niveau d'études et d'expériences exigé et si ce poste requiert une forte composante en communication ou non.

Nous avons ensuite demandé s'ils avaient déjà eu à employer une personne qui bégaie dans leur entreprise (**Q2**). Nous saurons alors s'ils sont familiarisés avec les difficultés que peuvent avoir certaines personnes qui bégaient dans leur recherche d'emploi.

Les deux questions suivantes abordent les fausses croyances des employeurs face au bégaiement.

Nous avons donc demandé s'ils refuseraient un emploi à une personne bègue (**Q3**) dans le but de faire un état des lieux de la discrimination actuelle dans le milieu professionnel liée au bégaiement. Il nous semble intéressant de pouvoir croiser les résultats obtenus à cette question avec ceux obtenus dans le premier questionnaire (**Q23**). Nous avons voulu comprendre pourquoi un employeur refuserait un emploi à une personne qui bégaie, c'est pourquoi nous avons proposé des raisons qui pourraient expliquer ce choix.

Nous avons ensuite sondé quelles étaient les différentes tâches qu'un employeur pouvait considérer inaccessibles à un employé bègue (**Q4**) afin de mieux comprendre leurs croyances et fausses-croyances.

Nous avons ensuite souhaité aborder les questions liées à l'emploi et à la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (**Q5, Q6, Q7**) afin de savoir :

- ✓ S'ils favoriseraient un poste à une personne bègue depuis cette date (**Q5**) afin de comprendre si cette loi à eu une influence sur l'intégration professionnelle.
- ✓ S'ils avaient déjà aménagé un poste pour un employé qui bégaie (**Q6**) pour nous rendre compte des efforts des employeurs dans la mise en place d'aménagements.
- ✓ S'ils pensaient être suffisamment informés sur le sujet du handicap en lien avec la loi de 2005 afin d'être sûre que les informations à propos de cette loi sont claires et comprises par tous.

Enfin, nous demandons l'avis à différents employeurs sur les moyens qu'ils pourraient mettre en place pour faciliter la communication avec une personne qui bégaie au sein de leur entreprise. Ces réponses nous permettront de savoir ce que certains employeurs penseraient mettre en place de façon instinctive.

5. Analyse des résultats

✓ Les réponses quantitatives :

Tous les résultats obtenus sont retranscrits dans un tableur Open Office afin de pouvoir réaliser une analyse statistique des données via des diagrammes.

✓ Les réponses qualitatives :

Les résultats sont analysés pour chacune des questions. Le but est de pouvoir remarquer si certaines réponses réapparaissent et de les comptabiliser afin d'établir des pourcentages.

Pour cela nous avons utilisé un code couleur, chaque mot ou idée qui apparaît plusieurs fois est surligné et comptabilisé pour l'analyse statistique. Chaque réponse peut contenir plusieurs mots clés. Une même personne peut être comptée dans plusieurs lignes du tableau si celle-ci a donné plusieurs réponses. Les tableaux sont donc construits afin qu'ils soient lus par lignes.

Résultats

1. Retour des questionnaires

1.1. Pour les adultes porteurs de bégaiement

Au départ, 54 questionnaires nous sont parvenus de la part des adultes qui bégaiement mais 14 personnes n'avaient pas été suivies en orthophonie, elles ont donc été automatiquement retirées de l'étude.

Nous avons finalement totalisé 40 retours de questionnaires de personnes porteuses de bégaiement (2,5% représentent donc une personne).

Toutes les statistiques sont donc établies à partir des 40 réponses d'adultes porteurs de bégaiement qui sont suivis ou ont été suivis en orthophonie.

1.2. Pour les employeurs

Nous avons envoyé 1439 e-mails à différents employeurs et sommes allée à la rencontre de 13 entreprises. Nous avons obtenu 60 réponses exploitables (1,6% représentent également une personne) puisqu'une était en double et la seconde ne contenait aucune réponse .

2. Questionnaire adressé aux personnes présentant un bégaiement

2.1. Question n°1

Votre prénom : afin de ne pas confondre ou mélanger les différentes données, nous avons préféré que chacun note son prénom sur chaque questionnaire.

2.2. Question n°2

Vous êtes :

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Un homme	25	62,50%
Une femme	15	37,50%

2.3. Question n°3

Votre âge :

	Nombres de réponses (40)	Pourcentages
17 à 30 ans	11	27,50%
31 à 40 ans	16	40,00%
41 à 50 ans	8	20,00%
51 ans et plus	5	12,50%

2.4. Question n°4

Votre situation familiale :

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Célibataire	19	47,50%
Marié	14	35,00%
Divorcé	2	5,00%
Séparé	1	2,50%
Pacsé	4	10,00%
Veuf(ve)	0	0,00%

2.5. Question n°5

Selon vous, votre bégaiement est :

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Très léger	8	20,00%
Léger	5	12,50%
Moyen	22	55,00%
Sévère	5	12,50%
Très sévère	0	0,00%

2.6. Question n°6

Votre bégaiement est-il :

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Variable	38	95,00%
Constant	2	5,00%

2.7. Question n°7

Est-ce que la notion de handicap pour le bégaiement vous semble justifiée ?

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Oui	32	80,00%
Non	8	20,00%

2.8. Question n°7 bis

Pourquoi ? (cf annexes 3)

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Vie (quotidienne, sociale ou professionnelle)	11	27,50%
Communiquer/Communication	8	20,00%
Oral	5	12,50%
Difficile/Difficultés	7	17,50%
Emploi/Travail	9	22,50%

40 personnes ont répondu à cette question. Trois domaines se démarquent particulièrement :

- ✓ La vie en générale, quotidienne, sociale ou professionnelle :
27,50% des personnes interrogées expliquent que le terme de handicap est approprié au bégaiement car il touche leur vie de tous les jours, son aspect social ou professionnel.
- ✓ L'emploi – le travail :
22,50% d'entre eux pensent que ce handicap a ou a eu une répercussion sur leur environnement professionnel.
- ✓ Communiquer – la communication :
Le bégaiement est vécu comme un handicap à la communication pour 20% des personnes.

2.9. Question n°8

Comment considérez-vous votre bégaiement ?

Chaque personne interrogée a répondu à cette question.

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Pas du tout handicapant	1	2,50%
Peu handicapant	17	42,50%
Handicapant	17	42,50%
Très Handicapant	5	12,50%

42,5 % des personnes considèrent leur bégaiement comme peu handicapant et handicapant. Seulement 2,5% ne se sentent pas du tout handicapé.

2.10. Question n°9

Êtes-vous suivi en orthophonie ou avez-vous déjà été suivi en orthophonie ?

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Oui	40	100,00%
Non	0	0,00%

Le principal facteur d'inclusion pour participer à cette étude était d'être suivi en orthophonie ou bien d'avoir eu un suivi orthophonique.

Au départ, nous avons reçu un total de 54 questionnaires mais 14 personnes n'avaient pas été suivis en orthophonie, elles ont donc été automatiquement retirées de l'étude.

2.11. Question n°10

Avez-vous essayé d'autres thérapies que l'orthophonie ?

	Nombre de réponses (62)	Pourcentages
Thérapie de groupe (type help-self)	16	45,71%
Thérapies comportementales	7	20,00%
Thérapies familiales	0	0,00%
Psychothérapies	15	42,85%
Scénothérapie - Dramathérapie	0	0,00%
Art-thérapie	0	0,00%
Sophrologie	9	27,71%
Hypnose	3	8,57%
Orthophonie	4	11,42%
Orthophonie uniquement	8	22,85%

Parmi les 35 personnes qui ont répondu, certaines ont pu cocher plusieurs items. Il est donc logique d'obtenir un total supérieur à 100%.

2.12. Question n°11

Votre niveau d'étude :

	Nombre de réponses (39)	Pourcentages
BEP/CAP	4	10,25%
BAC	4	10,25%
BAC + 2	5	12,82%
BAC + 3	6	15,38%
BAC + 4	2	5,13%
BAC + 5 et plus	15	38,46%
Formation professionnelle	3	7,69%

Sur un total de 39 réponses, une majorité (38,46%) a un BAC+5 et plus, 15,35% ont un BAC+3.

2.13. Question n°12

Situation professionnelle

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Étudiant(e)	3	7,50%
Professionnel actif	27	67,50%
En recherche d'emploi	7	17,50%
Jeune diplômé en recherche de son premier emploi	1	2,50%
Retraité	1	2,50%
Arrêt longue durée	1	2,50%

0.1. 2.14. Question n°13

Actuellement, quel est votre métier ?

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Agriculture et sylviculture et pêche	0	0,00%
Industrie extractive et manufacturière	2	5,00%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1	2,50%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0	0,00%
Construction	1	2,50%
Commerces	2	5,00%
Transport et entreposage	1	2,50%
Hébergement et restauration	1	2,50%
Information et communication	0	0,00%
Activités financières et d'assurance	2	5,00%
Activités immobilières	0	0,00%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1	2,50%
Activités de services administratifs et de soutien	2	5,00%
Administration publique	5	12,50%
Enseignement	2	5,00%
Santé humaine et action sociale	5	12,50%
Arts, spectacles et activités récréatives	0	0,00%
Autres activités de services	1	2,50%
Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	1	2,50%
Activités extra-territoriales	0	0,00%
Recherche d'emploi	8	20,00%
Autres (dont étudiants)	5	12,50%

2.15. Question n°14

Avez-vous eu des difficultés pour trouver un emploi ?

	Nombre de réponses (39)	Pourcentages
Oui	17	43,59%
Non	22	56,41%

2.16. Question n°15

Cette profession est-elle un choix de votre part ?

	Nombre de réponses (37)	Pourcentages
Oui	30	81,08%
Non	7	18,92%

2.17. Question n°16

Votre bégaiement a-t-il influencé vos choix professionnels ?

	Nombre de réponses (39)	Pourcentages
Oui	24	61,54%
Non	15	38,46%

2.18. Question n°17

Avez-vous déjà refusé un emploi à cause de votre bégaiement ?

	Nombre de réponses (39)	Pourcentages
Oui	15	38,46%
Non	24	61,54%

2.19. Question n°18

Si votre bégaiement est apparu à l'âge adulte, avez-vous :

	Nombre de réponses (27)	Pourcentages
Poursuivi votre travail sans rien changer	5	18,52%
Effectué une reconversion professionnelle	0	0,00%
Adapté votre poste	1	3,70%
Été licencié	0	0,00%
Avancé votre mise en retraite	0	0,00%
Je ne suis pas concerné	21	77,78%

2.20. Question n°19

Lors de vos recherches d'emplois, précisez-vous sur votre curriculum vitae que vous avez un bégaiement ?

	Nombre de réponses (38)	Pourcentages
Oui	4	10,53%
Non	34	89,47%

2.21. Question n°20

Lors d'un entretien, parlez-vous du bégaiement à votre interlocuteur ?

	Nombre de réponses (38)	Pourcentages
Oui	18	47,37%
Non	20	52,63%

2.22. Question n°21

Si oui, quelle a été sa réaction lorsque vous avez abordé le sujet du bégaiement ?

	Nombre de réponses (29)	Pourcentages
Très bonne	6	20,69%
Bonne	11	37,93%
Moyenne	10	34,48%
Mauvaise	2	6,9%

2.23. Question n°22

Vous a-t-on déjà refusé un poste à cause de votre bégaiement ?

	Nombre de réponses (37)	Pourcentages
Oui	17	45,94%
Non	20	54,05%

2.24. Question n°23

Quels conseils donneriez-vous à une personne ayant un bégaiement se rendant à un entretien professionnel ? (cf annexe 3)

	Nombres de réponses (33)	Pourcentages
Annoncer-présenter son bégaiement	19	57,58%
Expliquer que le fond prédomine sur la forme	7	21,21%
Ne pas tenter de cacher son bégaiement	5	15,15%
S'entraîner à l'entretien	2	6,06%

Sur les 40 réponses obtenues , trois sujets se démarquent :

- ✓ Annoncer ou présenter son bégaiement : cela semble primordial pour plus de la moitié des personnes interrogées (57,57%).
- ✓ Expliquer que le fond prédomine sur la forme : 21,21% le préciseraient à leur interlocuteur afin que celui-ci ne se fixe pas sur le bégaiement.
- ✓ Ne pas tenter de cacher son bégaiement : 15,15% estiment que cacher son bégaiement n'est pas une technique efficace et qu'il vaut mieux être honnête avec son interlocuteur. Certains précisent que cela rajoute un stress inutile.

2.25. Question n°24

Pensez-vous que votre orthophoniste peut vous aider à mieux préparer un entretien professionnel ?

	Nombre de réponses (38)	Pourcentages
Oui	33	86,84%
Non	5	13,16%

2.26. Question n°25

Si oui, comment ? (cf annexe 3)

	Nombre de réponses (124)	Pourcentages
Que l'orthophoniste vous donne des conseils	23	18,55%
Que l'orthophoniste vous aide à préparer ce que vous souhaitez dire pour vous présenter	17	13,71%
Que vous répétiez l'entretien ensemble (jeux de rôle, situations concrètes)	28	22,58%
Que l'orthophoniste mette en avant vos propres qualités	16	12,90%
Autres	40	32,26%

Parmi les 40 réponses « Autres » (cf annexe 3 page A17), nous relevons seulement 10 réponses exploitables que nous décrivons via une analyse qualitative :

	Nombres de réponses (10)	Pourcentages
Mise en situation de l'entretien	3	30%
Jeux de rôles	2	20%
Thérapie globale avec l'orthophoniste	1	10%
Hypnothérapie ou sophrologie	1	10%
Travail sur le discours et la prononciation	1	10%
Travail d'acceptation	1	10%
Travail de groupe	1	10%
S'accepter et se faire confiance	2	20%
Pas besoin d'orthophoniste	3	30%

2.27. Question n°26

Quelles recommandations donneriez-vous à un employeur à propos du bégaiement ? (cf annexe 3)

	Nombre de réponses (38)	Pourcentages
Considérer la personne comme les autres	7	18,42%
Évaluer la personne comme les autres candidats	10	26,31%
Ne pas donner de conseils	3	7,89%
Être à l'écoute du candidat	3	7,89%
Ne pas juger le candidat	3	7,89%
Avoir des connaissances sur le bégaiement	8	21,05%
Que les personnes qui bégaiement ont des qualités que d'autres non pas	4	10,52%

2.28. Question n°27

Ressentez-vous une satisfaction au travail ?

	Nombre de réponses (37)	Pourcentages
Oui	33	89,19%
Non	4	10,81%

2.29. Question n°28

Vous sentez-vous suffisamment considéré par votre patron?

	Nombre de réponses (39)	Pourcentages
Oui	26	66,67%
Non	1	2,56%
Je ne sais pas	12	30,77%

2.30. Question n°29

Avez-vous déjà rencontré des problèmes avec vos collègues au sein de votre milieu de travail ?

	Nombre de réponses (40)	Pourcentages
Oui	20	50,00%
Non	20	50,00%

2.31. Question n°29 bis

Si oui, lesquels ?

	Nombres de réponses (44)	Pourcentages
Moqueries	5	11,36%
Rires	7	15,91%
Gêne	21	47,73%
Remarques	11	25%

2.32. Question n°30

Comment réagissez-vous ?

	Nombre de réponses (50)	Pourcentages
Vous en parlez aux personnes concernées	13	26,00%
Vous en parlez à votre supérieur	3	6,00%
Vous en parlez à votre entourage	10	20,00%
Vous en parlez à votre orthophoniste	13	26,00%
Vous n'en parlez pas	11	22,00%

2.33. Question n°31

Avez-vous déjà été reclassé professionnellement à cause de votre bégaiement ?

	Nombre de réponses (39)	Pourcentages
Oui	1	2,56%
Non	38	97,44%

2.34. Question n°32

Pensez-vous que votre orthophoniste peut vous aider à mieux vous intégrer dans votre milieu professionnel ?

	Nombre de réponses (35)	Pourcentages
Oui	24	68,57%
Non	11	31,43%

2.35. Question n°32 bis

Si oui, comment ? (cf annexe 3)

	Nombres de réponses (22)	Pourcentages
Donner des conseils- informations au patient	8	36,37%
Travailler les techniques de fluence	5	22,74%
Aider à accepter son bégaiement	3	13,63%
Aider à s'adapter lorsqu'il y a des difficultés de communication	3	13,63%
Faire confiance à soi, aux autres et à son orthophoniste	3	13,63%

3. Questionnaire adressé aux employeurs

3.1. Question n°1

Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ? (cf annexe 4)

	Nombre de réponses (60)	Pourcentages
Agriculture et sylviculture et pêche	3	5,00%
Industrie extractive et manufacturière	2	3,33%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0	0,00%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0	0,00%
Construction	2	3,33%
Commerces	9	15,00%
Transport et entreposage	1	1,66%
Hébergement et restauration	1	1,66%
Information et communication	6	10,00%
Activités financières et d'assurance	1	1,66%
Activités immobilières	0	0,00%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4	6,66%
Activités de services administratifs et de soutien	3	5,00%
Administration publique	5	8,33%
Enseignement	6	10,00%
Santé humaine et action sociale	14	23,33%
Arts, spectacles et activités récréatives	1	1,66%
Autres activités de services	2	3,33%
Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0	0,00%
Activités extra-territoriales	0	0,00%

Nous avons classé les différents métiers en fonction de la Nomenclature d'Activités Française (N.A.F. Révisé 2) réalisée par l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (I.N.S.E.E.) en 2008.

Les secteurs d'activités les plus représentés dans ces questionnaires sont les commerces ainsi que la santé humaine et action sociale.

3.2. Question n°2

Avez-vous déjà employé des personnes bègues dans votre entreprise ?

	Nombre de réponses (60)	Pourcentages
Oui	19	31,67%
Non	41	68,33%

3.3. Question n°3

Refuseriez-vous un poste à une personne bègue ?

	Nombre de réponses (60)	Pourcentages
Oui	8	13,33%
Non	52	86,67%

3.4. Question n°3 bis

Si oui, pourquoi ?

	Nombre de réponses (11)	Pourcentages
Je pense qu'elle moins compétente	0	0,00%
Je pense que sa présence va créer des problèmes au sein de l'entreprise	1	9,10%
Je ne veux pas employer de personnes porteuses de handicap(s)	0	0,00%
Les postes que j'ai à lui proposer ne sont pas adaptables	10	90,90%

3.5. Question n°4

Quelles sont les tâches que vous pensez inaccessibles à un employé bègue ?

	Nombre de réponses (67)	Pourcentages
Avoir une conversation téléphonique	20	29,85%
Se trouver à l'accueil	26	38,80%
Intervenir dans des réunions	6	8,95%
Travailler en équipe	2	2,98%
Travailler de façon autonome	2	2,98%
Gérer des clients	9	13,43%
Accomplir une tâche manuelle	2	2,98%
Accomplir une tâche intellectuelle	2	2,98%
Aucune de ces tâches ne me semblent inaccessibles	26	38,80%

3.6. Question n°5

Favoriseriez-vous un poste à une personne bègue depuis la loi de 2005 ?

	Nombre de réponses (60)	Pourcentages
Oui	12	20,00%
Non	48	80,00%

3.7. Question n°6

Avez-vous déjà aménagé un poste pour un employé souffrant de bégaiement ?

	Nombre de réponses (60)	Pourcentages
Oui	10	16,70%
Non	50	83,33%

3.8. Question n°7

Pensez-vous être suffisamment informé sur le sujet du handicap en lien avec la loi de 2005 ?

	Nombre de réponses (60)	Pourcentages
Oui	36	60,00%
Non	24	40,00%

3.9. Question n°8

Quels moyens pourraient être mis en place pour faciliter la communication avec une personne qui bégaié au sein de votre entreprise ? (cf annexe 3)

	Nombres de réponses (50)	Pourcentages
Éviter ou réduire les situations téléphoniques	5	10,00%
Éviter les situations de stress – difficiles	7	14,00%
Ne pas la laisser seule	3	6,00%
L'intégrer dans le groupe de collègues	5	10,00%
Sensibiliser - informer les collègues	11	22,00%
Lui éviter de prendre la parole en public	4	8,00%
Former le personnel au bégaiement	5	10,00%
Passer plus fréquemment par l'écrit	3	6,00%
Travailler avec un spécialiste	7	14,00%

4. Questionnaires adressés à un employeur et à son employé.

Nous n'avons trouvé qu'un seul cas où nous avons pu donner en main propre nos deux questionnaires, le premier à un adulte qui bégaie et le second à son supérieur . Lors de cette rencontre, nous avons pu noter les anecdotes de chacun par rapport aux questionnaires.

- L'employeur de Xavier ne refuserait pas d'emploi à une personne qui bégaie, au contraire, depuis la loi de 2005, il lui semble opportun de favoriser des postes à des personnes en situation de handicap.
- Alors que Xavier n'a jamais eu de refus professionnel à cause de son bégaiement, il explique qu'il ne note pas sur son curriculum vitae qu'il bégaie et nous justifie sa démarche : « j'ai trop peur que cela me porte préjudice avant même d'ouvrir la bouche ».
- L'employeur de Xavier est très bien informé sur la loi de 2005, en effet il embauche actuellement quatre personnes porteuses de handicaps dans son entreprise (deux personnes souffrant de surdité, une ayant un handicap physique et une porteuse de bégaie). C'est d'ailleurs lui qui a demandé a Xavier s'il voulait se faire embaucher en tant que travailleur handicapé et qui l'a aidé pour toutes les démarches.
- Xavier a toujours trouvé son bégaie handicapant mais n'avait jamais os  le faire reconnaître tel quel.
- Selon l'employeur de Xavier : «Le bégaie n'est pas un handicap lourd pour une entreprise comme la mienne, avec un peu de bonne volonté les adaptations se font très facilement. En fait, pour moi j'ai tout   y gagner, en embauchant Xavier, j'ai un salarié compétent (Xavier a fait des formations que personne n'a faites) et j'augmente mon quota obligatoire par la loi ».

-
- Pourtant, Xavier n'a jamais pensé que son bégaiement pouvait être une chose positive pour l'emploi, il a d'ailleurs déjà refusé certains postes à cause de son bégaiement ; il redoutait le regard de ses collègues et l'ambiance de travail.

Pour ce qui est des aménagements mis en place :

- L'employeur écrit les différents conseils qu'il applique avec Xavier qui bégaie :
« Ne pas le mettre en échec. Le mettre au maximum en confiance lorsqu'il se sent efficace dans un domaine. Je suis particulièrement attentif à mes travailleurs handicapés de manière générale, Xavier est le seul bègue qui travaille ici, je ne le force jamais à prendre la parole en réunion s'il ne le fait pas spontanément. »
- En parallèle, Xavier explique : « Pour les réunions toutes les semaines, je parle quand je le sens. Sinon, je fais passer les infos par écrit, on a créé des boîtes aux lettres à chacun depuis que je suis arrivé ! Mais bon, je n'en abuse pas, si je dois faire passer une info j'essaie de le faire au moment approprié par oral et non deux jours après par courrier ! »

Pour ce qui est de la relation avec les autres employés :

Xavier avait exprimé son appréhension face au regard de certains collègues et à une mauvaise ambiance de travail. Il avait même refusé un poste à cause de cela.

- Son employeur écrit :
« On sait tous ici que c'est encore parfois dur pour lui, on prend le relais dès que lui se sent en difficulté et non pas dès que nous nous interprétons qu'il l'est. Pareil pour le téléphone, des fois il passe aux collègues quand il sent que la situation est stressante.
On essaye tous d'être là, d'accompagner sans brusquer.
J'ai parlé à mes employés quand Xavier est arrivé, on a fait le point et j'ai clairement dit qu'en cas de moqueries ça se passerait mal. Xavier est hyper compétent, on a tous besoin de lui, on le prend comme il est c'est ça le plus important.»

➤ Selon Xavier :

«Mes collègues sont géniaux, dès que je me sens mal je leur fait signe, maintenant je sais à qui je peux faire confiance pour m'aider quand je me sens en difficulté soit au téléphone, soit avec un client. C'est vraiment sécurisant. »

Discussion

1. Réponses aux buts et hypothèses de départ

L'ensemble des données recueillies dans le cadre de ce mémoire nous a permis de mettre en évidence de nombreux éléments.

1.1. Buts

1.1.1. Décrire les attentes concrètes que les sujets bègues ont de l'orthophoniste par rapport à leur intégration professionnelle.

✓ L'entretien d'embauche :

Les personnes qui bégaient conçoivent que leur orthophoniste peut les aider à mieux préparer leur entretien d'embauche.

Selon elles, cette aide peut se faire via des répétitions de l'entretien (jeux de rôles et des situations concrètes) et en donnant des conseils.

Cependant, environ 30% considèrent que l'intervention de l'orthophoniste n'est pas nécessaire.

✓ L'intégration au sein de l'entreprise :

Les personnes qui bégaient conçoivent également que leur orthophoniste peut les aider à mieux s'intégrer dans leur milieu professionnel.

La plupart considère qu'une meilleure intégration se ferait en donnant des conseils et des informations et en travaillant des techniques de fluence.

Certains pensent que l'orthophoniste peut les aider à mieux accepter leur bégaiement et peut également les aider à s'adapter lors des difficultés de communication.

L'idée que l'orthophoniste a un rôle sur la confiance en soi et envers les autres est aussi émise.

Les personnes qui bégaient ont donc une attente concrète de leur orthophoniste, quant à leur entretien d'embauche et leur insertion professionnelle.

1.1.2. Sonder la perception des employeurs à propos des sujets bègues.

✓ **Acceptation ou refus du poste ?**

Les employeurs ne refuseraient pas un poste à un demandeur d'emploi qui bégaie.

Dans le cas où ils refuseraient, les employeurs expliquent cela par le fait que les postes qu'ils ont à leur proposer ne sont pas adaptables.

Deux réponses n'ont jamais été validées : « je pense que la personne qui bégaie est moins compétente » et « je ne veux pas employer de personnes porteuses de handicap(s) »

✓ **Des tâches inaccessibles ?**

38,80% des employeurs ne considèrent aucune tâche inaccessible à un employé qui bégaie. Paradoxalement, ils sont également 38,80% à penser qu'un employé qui bégaie ne peut pas se trouver à l'accueil et presque 30% à penser qu'ils ne peuvent avoir une conversation téléphonique.

✓ **Quels moyens mis en place ?**

Selon 22% des employeurs, sensibiliser et informer les collègues de l'entreprise est l'idée qui revient le plus souvent afin d'aider et de faciliter la communication d'une personne qui bégaie.

Les idées secondaires sont d'éviter les situations de stress ou difficiles et de travailler avec un spécialiste (orthophoniste ou phoniatre).

Les employeurs ne sont pas réticents à l'idée d'employer un demandeur d'emploi qui bégaie.

Cependant, ils sont encore quelque-uns à penser que certaines tâches leur sont inaccessibles.

Même s'ils n'emploient pas de personnes qui bégaient dans leur entreprise, ils évoquent des idées intéressantes pour mettre des moyens en place afin de faciliter la communication au sein de leur entreprise.

1.1.3. Comparer les cognitions des sujets bègues et celles des employeurs.

- ✓ Pour une majorité d'adultes qui bégaiement, leur profession est un choix de leur part mais pour plus de la moitié d'entre eux, leur bégaiement a tout de même influencé leur choix professionnel. Ils sont une majorité à n'avoir jamais eu de refus professionnel en lien direct avec leur bégaiement. Leurs choix professionnels sont donc davantage influencés par l'idée qu'ils s'en font plutôt que par une réelle impossibilité.

Selon les employeurs, 38,38% pensent qu'aucune tâche professionnelle n'est inaccessible à une personne qui bégaie. Deux tâches semblent plus particulièrement poser problème aux employeurs : téléphoner ou se trouver à l'accueil.

- ✓ Environ 61 % des personnes qui bégaiement ont déjà refusé un emploi à cause de leur bégaiement alors que la majorité des employeurs interrogés ne refuseraient pas un poste à un demandeur d'emploi qui bégaie.

Ils se sentent suffisamment informés sur le sujet du handicap en lien avec la loi de 2005, donc sur les quotas de personnes porteuses de handicap qu'ils doivent employer.

Le bégaiement influence l'orientation professionnelle des personnes qui bégaiement à cause de leur appréhension et de l'image qu'ils se font des postes. Pourtant les tâches que les employeurs pensent impossibles à réaliser sont loin de représenter l'ensemble des compétences requises pour un emploi.

Les employeurs ne savent pas toujours que les personnes en situation de bégaiement peuvent bénéficier de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et que cela peut alors ouvrir droit à des priorités pour la personne bègue et à des facilités d'embauche pour l'employeur.

1.2. Rappel et validation des hypothèses en comparaison avec la littérature

Mes hypothèses sont les suivantes :

Les adultes bègues :

1.2.1. Hypothèse n°1

Le bégaiement joue un rôle dès les recherches d'emploi et dans l'entretien professionnel.

Les adultes qui bégaiement ne précisent pas sur leur curriculum vitae qu'ils sont porteurs de bégaiement et un peu plus de la moitié n'aborde pas le sujet du bégaiement avec son interlocuteur lors de l'entretien.

Ils jugent la réaction de leur employeur, bonne ou moyenne, face au sujet du bégaiement et plus de la moitié n'a jamais eu de refus d'un poste à cause de son bégaiement.

Nos résultats nous permettent de **valider cette hypothèse** puisque nous avons pu mettre en avant que le bégaiement demeure un sujet tabou lors de l'entretien malgré les réactions plutôt positives des employeurs.

Cette hypothèse est validée selon le brochure écrite par Parry et Resk (2002) :

« L'entretien d'emploi est l'un des défis les plus effrayants pour une personne qui bégaiement. La crainte commune est qu'automatiquement le bégaiement nuise aux chances d'être embauché. Ce n'est pas vrai ! Le bégaiement ne doit pas être un obstacle à l'emploi si vous le manipulez de façon honnête, de façon positive, et sûre. Les tentatives visant à éviter ou à déguiser votre bégaiement vont probablement faire une impression bien pire à l'employeur que d'être ouvert et honnête à ce sujet. Il serait peut-être préférable de parler de votre bégaiement dès le début, lorsque l'on vous demande de parler de vous-même. Un membre NSA (National Stuttering Association) entre en matière d'un ton neutre en déclarant: «En passant, je bégaiement. Je me sens en accord avec cela. J'espère que vous aussi. »

Les employeurs sont susceptibles de répondre : «Bien sûr. Pas de problème." Cela invite l'employeur à traiter votre bégaiement avec tolérance et acceptation dès le début. »

1.2.2. Hypothèse n°2

Le bégaiement joue un rôle dans l'intégration professionnelle.

Environ 61% expliquent que leur bégaiement a influencé leurs choix professionnels.

Ils sont le même pourcentage à avoir déjà refusé un emploi à cause de leur bégaiement.

Dans le cas où le bégaiement surviendrait à l'âge adulte, les personnes concernées expliquent qu'elle ont pu poursuivre leur travail sans rien changer et sans être reclassées professionnellement.

Enfin, nos résultats nous montrent que majoritairement, les adultes qui bégaiement n'ont pas eu de difficultés à trouver un emploi.

Enfin, la moitié des personnes explique avoir déjà rencontré des problèmes avec leurs collègues au sein de leur entreprise (gêne, remarques et rires...)

Même si la majorité irait spontanément en parler aux personnes concernées ou à leur orthophoniste, environ 22% n'en parlerait pas.

Les résultats ci-dessus **valident notre hypothèse** puisqu'ils montrent que le bégaiement joue un rôle dans leurs choix professionnels et donc dans leur intégration professionnelle.

Cette hypothèse est validée selon Opp, KL, Hayden, PA, et Cottrell, GT, (1997) :

« Le bégaiement et l'emploi: un rapport d'enquête » lors du Congrès annuel de l'American Speech Language Hearing Association, Boston, MA.

« Les enquêtes auprès des personnes qui bégaiement ont signalé des taux élevés de chômage, la discrimination dans l'emploi, la réalisation et le refus de promotions à cause de leur bégaiement. »

Cette hypothèse est également validée selon Parry William D. (1999) in « Stuttering and employment discrimination » :

« L'apparition et l'impact de la discrimination peut varier d'une personne à l'autre selon une variété de facteurs - tels que la gravité du bégaiement, le genre de travail, et la négociabilité des autres compétences de l'individu. Certains bègues vous diront qu'ils n'ont jamais rencontré de problème de discrimination lié à l'emploi. Beaucoup de gens ont réussi en dépit de leur bégaiement. Les personnes qui bégaiement se sont distinguées dans tous les milieux - y compris les entreprises, le droit, la médecine, la science, la littérature, du spectacle et même la politique. Néanmoins, pour les personnes qui n'ont pas eu cette chance, la discrimination à l'emploi continue d'être un problème avec des conséquences graves. »

Enfin, Kroll Robert and Rice Marshall (2006) dans « The Impact of Stuttering at Work : Challenges and Discrimination » **confirment aussi notre hypothèse :**

« Environ la moitié des répondants (51,9%) sont d'accord avec l'énoncé « **je voudrais avoir un meilleur travail si je ne bégayais pas** ».

« Environ 64% des répondants est d'accord avec l'affirmation « **J'ai parfois recherché un emploi dans lequel il faut peu parler** ». En outre, 27,2% des personnes interrogées ont déjà « refusé un nouvel emploi ou une promotion » en raison de leur bégaiement. Ces résultats indiquent que de nombreuses personnes bègues se retiennent dans certains choix professionnels. D'autre part, les données montrent également que les personnes bègues sont en difficultés dans leur lieu de travail en raison des actions des employeurs. Par exemple, 59,5% des répondants sont d'accord avec l'affirmation « **Je serais plus susceptible d'être promu si je ne bégayais pas.** » »

1.2.3.Hypothèse n°3

Les adultes porteurs de bégaiement redoutent les postes à forte composante orale et ont moins de possibilités d'y accéder.

Une grande majorité de notre échantillon a un BAC+5 et plus, 67,5% travaillent et 20% sont à la recherche d'un emploi.

Les domaines de la santé humaine (12,5%) et de l'administration publique sont fortement représentés (12,5%), ainsi que l'enseignement (5%), le commerce (5%), les activités de services administratifs et de soutien (5%), les activités financières et d'assurance (5%) et enfin l'industrie extractive et manufacturière (5%). De plus, le domaine de l'hébergement et de la restauration représente 2,50% ainsi que les activités spécialisée, scientifiques et techniques (2,50%).

Enfin, parmi les 25% restants, 12,5% sont des activités où les demandes en communication sont faibles et 12,5% sont étudiants ou retraités.

Les adultes qui bégaiement affirment également que leur emploi actuel est un choix, qu'ils ressentent une satisfaction dans leur travail et se sentent également suffisamment considérés par leur patron.

Bien qu'ils peuvent redouter des postes dans lesquels la communication orale est très présente et qui peut donc éventuellement les mettre en difficultés, nos résultats **invalident notre hypothèse** puisqu'être porteur de bégaiement n'empêche absolument pas d'être employé dans des postes à forte communication orale.

Cette hypothèse est invalidée par Parry and Resk for NSA (National Stuttering Association) Mastering the Job Interview for People Who Stutter : «(...) Toutefois, les candidats peuvent être interrogés sur leur capacité à effectuer des fonctions spécifiques. (...)

Il est important de dissocier les notions de «communication» et de «maîtrise de la parole». La plupart des personnes qui bégaiement ont d'excellentes capacités de communication orale, quelle que soit leur dysfluidité.

Vous pourriez indiquer que les personnes qui bégaiement ont obtenu de grands succès en tant que communicateurs.

Une bonne communication orale implique beaucoup de choses, bien plus importantes que la maîtrise - des choses au cours de laquelle les personnes qui bégaiement peuvent exceller. Il s'agit notamment de bonnes capacités d'écoute, la capacité d'empathie avec les gens, être réfléchi et diplomatique dans son discours, et avoir quelque chose de valable à dire.»

Cette hypothèse est également invalidée par Hughes S., Gabel R., Irani F., et Schlagheckb A. :

« En plus des difficultés scolaires, les participants ont indiqué que le bégaiement a des effets dans le domaine professionnel. Lorsque l'on examine de près les situations professionnelles des personnes qui bégaiement, les participants ont déclaré qu'ils sentaient que le bégaiement limiterait leurs opportunités d'emplois, en particulier celles qui impliquent une communication orale. Les gens qui bégaiement ne parlent pas autant que les autres. Ils choisissent des carrières avec peu de communication. »

Le bégaiement demeure un sujet encore tabou lors de l'entretien malgré les réactions plutôt positives des employeurs.

Il semble important de relever que majoritairement, les adultes qui bégaiement n'ont pas eu de difficultés à trouver un emploi et que malgré cela, le bégaiement joue tout de même un rôle dans leurs choix professionnels.

Nous notons que la plupart des emplois cités ci-dessus ont une importante composante communicative, nous pouvons donc admettre qu'être porteur de bégaiement n'empêche absolument pas d'être employé dans des postes à forte communication orale.

Le bégaiement joue un rôle dans l'intégration professionnelle de certains adultes qui bégaiement qui peuvent encore redouter des postes dans lesquels la communication orale est très présente et donc qui peut éventuellement les mettre en difficultés.

Le bégaiement engendre également des difficultés au sein de l'entreprise à cause des remarques et des moqueries en tout genre qu'ils peuvent parfois subir.

Ces chiffres et ces conclusions montrent bien l'importance de pouvoir considérer le bégaiement comme une situation de handicap et pointent le fait que ce trouble a eu un rôle dès les démarches de recherche d'emplois et dans l'intégration professionnelle d'adultes qui bégaiant au sein de leur entreprise.

Les recruteurs :

1.2.4. Hypothèse n°4

La loi de 2005 a influencé l'insertion d'adultes bègues au sein des entreprises.

Nous relevons qu'environ 68% n'ont jamais employé d'adultes bègues, pourtant 20% favoriseraient un poste à une personne bègue depuis la loi de 2005.

Ils sont 10% à avoir déjà aménagé un poste pour un adulte qui bégaie dans leur entreprise.

De plus, nos résultats mettent en avant que plus de la moitié des employeurs a l'impression d'être suffisamment informés à propos de la loi de 2005 (et donc sensibilisés à modifier son point de vue sur l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap).

Pour valider cette étude, nous incluons le bégaiement dans les études réalisées sur le handicap en général. En effet, il n'existe pas à ce jour de chiffres précis sur l'insertion professionnelle et le bégaiement, c'est pourquoi nous devons extrapoler nos données obtenues sur le bégaiement à celles sur le handicap de manière plus globale.

Cette hypothèse est validée par notre étude puisqu'une grande majorité des employeurs favoriseraient un poste à une personne qui bégaie depuis la loi de 2005.

Cette hypothèse est également validée selon le rapport d'information de Mmes Claire-Lise CAMPION et Isabelle DEBRÉ, fait au nom de la commission pour le contrôle de l'application des lois n° 635 (2011-2012) du 4 juillet 2012 :

« En effet, dans le secteur public, en seulement 5 ans, entre 2007 et 2011, le nombre de recrutements annuel est passé de 6000 à 14 000 personnes porteuses de handicaps.

Les employeurs se mettent peu à peu en conformité avec l'obligation d'emploi de 6 %. Pour preuve, le nombre d'entre eux contribuant au Fonds

pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a diminué de 13 %.

Mais le taux d'emploi n'atteint encore que 4,2 %, au lieu de 6 %, dans le secteur public, ce qui reste bien mieux que le secteur privé (2,7 %). »

1.2.5. Hypothèse n°5

Les recruteurs ont encore des réticences et préjugés à l'égard des adultes bègues.

Selon 90,90% des employeurs, s'ils refusaient un poste, c'est parce qu'ils pensent que celui-ci n'est pas adaptable.

Il existe encore de nombreux préjugés par rapport aux tâches inaccessibles aux adultes bègues tels que se trouver à l'accueil, téléphoner et gérer des clients etc.

Cependant, les employeurs semblent concernés par la mise en place de moyens facilitateurs au sein de l'entreprise : sensibiliser les collègues, éviter les situations de stress et travailler avec un spécialiste extérieur (orthophoniste ou phoniatre).

Notre hypothèse est donc validée par notre étude et montre que les réticences et les préjugés à l'égard des adultes qui bégaiement évoluent mais restent toujours présents.

Notre hypothèse est aussi validée par Rice M. et Kroll R. (2006) *The Impact of Stuttering at Work: Challenges and Discrimination* :

«La recherche a montré que les personnes qui bégaiement sont considérées comme étant moins compétentes que les non-bègues (Silverman et Paynter, 1990), professionnellement handicapées (Hurst et Cooper, 1983b), moins promues (Rice et Kroll, 1994; Perott, 1994) , évaluées négativement par leurs supérieurs / employeurs (Hohmeier, 1985).»

La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 a donc permis de favoriser des postes pour les personnes en situation de handicaps. Cependant, même si les employeurs sont sensibilisés au handicap, un travail reste à réaliser quant à l'infirmité des préjugés face au bégaiement.

2. Critiques méthodologiques et problèmes rencontrés lors de l'élaboration du mémoire

2.1. Limites dans l'élaboration des questionnaires

2.1.1. Questionnaire à l'intention des adultes bègues

Le nombre de questionnaires remplis est un peu faible (40) pour pouvoir généraliser les résultats obtenus à l'ensemble de la population.

Suite à la réalisation de ce questionnaire, nous avons noté combien l'implication des personnes était déterminante pour le recueil de nos données, notamment celles basées sur une auto-évaluation.

De plus, avec le recul, nous pensons qu'il aurait été préférable de donner un cadre plus rigoureux à trois questions afin d'éviter une trop grande hétérogénéité des réponses qui empêche une bonne analyse.

Nous avons rencontré des difficultés face à trois questions :

- ✓ **Votre parcours professionnel** : Il était attendu que chacun explique ici, son parcours professionnel à la sortie de ses études dans le but de nous rendre compte des difficultés qu'ils auraient pu rencontrer. Aucune personne n'a répondu de la même façon à cette question. Certains expliquaient leur parcours scolaire et indiquaient seulement les problèmes auxquels ils avaient dû faire face. L'hétérogénéité des réponses, leur manque de précision et le fait que certains n'y répondaient pas, nous ont obligé à retirer cette question de nos résultats.

Nous aurions dû recentrer cette question, en précisant ce qui était attendu.

- ✓ **La durée de chacun de vos emplois** :

Poser la question de la durée de chacun des métiers exercés nous semblait intéressant pour se rendre compte de la stabilité des emplois chez les personnes qui bégaiant.

Cette question a elle aussi été très compliquée à analyser car parfois trop détaillée et dans d'autres cas absolument pas.

✓ Enfin, pour la question 21 :

«Quelle a été la réaction de l'interlocuteur lorsque vous avez abordé le sujet du bégaiement lors d'un entretien d'embauche ?» nous a semblé mal formulée puisque les personnes qui ont répondu ont pu avoir plusieurs entretiens d'embauche et ont donc pu avoir en face d'elles des personnes dont les réactions étaient très différentes.

2.1.2. Questionnaire à l'intention des employeurs

Tout au long de la distribution de nos questionnaires, nous avons rencontré des difficultés pour que les employeurs acceptent de les remplir et surtout pour trouver des employeurs qui acceptaient d'y répondre lorsqu'il y avait un employé qui bégaie dans leur entreprise.

Nous avons obtenu seulement 60 réponses alors que nous avons envoyé 1439 e-mails à différents employeurs et sommes allée à la rencontre de 13 chefs d'entreprises.

En complément de nos entretiens avec les personnes bègues, nous aurions pu également rencontrer des orthophonistes ayant travaillé ou travaillant avec des adultes qui bégaient afin de leur demander quelles étaient les questions précises et les problèmes récurrents qu'ils avaient pu retrouver.

3. Création de deux guides d'accompagnement destiné aux employeurs et aux adultes qui bégaiement en recherche d'emploi.

A la suite de notre étude, les résultats de nos questionnaires nous ont permis d'obtenir un grand nombre de données et de réponses quant à l'intégration professionnelle des adultes porteurs de bégaiement et ce, du point de vue des adultes qui bégaiement et des employeurs. Nous avons décidé d'exploiter ces réponses dans le but d'élaborer deux guides d'accompagnement que nous mettrions à disposition des employeurs susceptibles de recevoir un candidat qui bégaiement et des personnes qui bégaiement en recherche d'emploi.

Le premier guide à destination des adultes porteurs de bégaiement a été créé afin de faciliter leurs entretiens professionnels et leur intégration professionnelle en leur donnant différents conseils. Il y est également expliqué les différentes démarches à suivre si la personne souhaite être reconnue en tant que travailleur handicapé.

Le second guide à destination des employeurs a été créé pour éviter les idées erronées et les stéréotypes négatifs à propos du bégaiement. Il permettra donc de mieux comprendre ce qu'est le bégaiement ainsi que d'avoir une conduite adaptée face à un candidat qui bégaiement.

Les deux brochures se trouvent ci-joint dans les annexes 5 et 6.

Conclusion

Nous avons souhaité réaliser cette étude dans le but de faire un état des lieux de la situation des adultes qui bégaient dans leur insertion professionnelle et de mieux comprendre le rôle que nous pouvons jouer en tant qu'orthophoniste.

Notre étude a été réalisée grâce à la création de deux questionnaires. Les résultats obtenus nous ont permis d'affirmer que :

- ✓ Le bégaiement joue un rôle dans l'intégration professionnelle et ce dès les recherches d'emploi et dans l'entretien professionnel.
- ✓ Les adultes porteurs de bégaiement ne redoutent pas les postes à forte composante orale et n'ont pas moins de possibilités d'y accéder.
- ✓ La loi de 2005 a influencé l'insertion d'adultes bègues au sein des entreprises.
- ✓ Les recruteurs ont encore des réticences et préjugés à l'égard des adultes bègues.

Nos résultats nous ont également permis de nous rendre compte que **les personnes qui bégaient ont une attente concrète de leur orthophoniste, quant à leur entretien d'embauche et leur insertion professionnelle.**

Enfin, il nous semble important de mettre en avant **le rôle de l'orthophoniste dans la prévention du bégaiement, afin de lutter contre les fausses-croyances et les préjugés qui persistent à propos des personnes qui bégaient.**

A notre échelle, interroger 40 personnes nous a permis de nous faire une idée tout à fait pertinente sur l'intégration professionnelle des adultes qui bégaient. Cependant la mise en place d'une étude longitudinale qui débiterait dès la fin des études des personnes qui bégaient permettraient des résultats beaucoup plus nombreux et précis quant aux réelles difficultés qu'elles peuvent rencontrer durant leur vie active.

Enfin, des campagnes de sensibilisation à grande échelle auprès des employeurs mais aussi du grand public serait le moyen le plus efficace pour répandre des informations justes et non discriminatoires à propos du bégaiement.

Bibliographie

-
- Acton C. et Hird M. (2004) *Toward a sociology of stammering* *Sociology* 38, 495-513
- Ambrose N., Yairi E., Niermann R. (1993) *The Early Months of Stuttering : a developmental Study*. *Journal of Speech and Hearing Research*.
- Andrews G. (1984). «Epidemiology of stuttering». In: R. F. Curlee & W. H. Perkins (Eds). *Nature and treatment of stuttering. New directions*. San Diego, CA. College-Hill, Etats Unis, 1-12
- Andrews G. (1990). *The genetic nature of stuttering*, *British Medecine Journal*.
- American Psychiatric Association D.S.M. IV (1996), *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, IVème éd. (version Internationale, Washington DC, 1995). Réimpression (1ère éd. 1952 : D.S.M. I). Paris : Masson.
- Bloodstein O. (1993) *The Search for a Cause and Cure*. Allyn and Bacon
- Brin-Henry F., Courrier C., Lederlé E., Masy V. (2004) *Dictionnaire d'orthophonie* Isbergues: Ortho-éditions, p 36
- Campion C-L, Debré I. (2012), *Rapport d'information fait au nom de la commission pour le contrôle de l'application des lois*.
- Conture E. *Stuttering* . Ed Prentice Hall . (1990) New jersey . 2nde éd
- Corcoran J. A., et Stewart M. (1998). *Stories of stuttering: A qualitative analysis of interview narratives*. *Journal of Fluency Disorders*
- Davis S, Howell P, Cooke F (2002) *Sociodynamic relationships between children who stutter and their non-stuttering classmates* *Journal of Child Psychology and Psychiatry* Volume 43, Issue 7, pages 939–947
- Drayna (2010) *Genetic susceptibility to stuttering*, *The new England Journal of Medecine*
- Finitzo T, Pool K, Freeman F et Watson B.C. (1991) *Cortical dysfunction in developmental stutterers* . In Peters et al ouvrage cité.
- Gabel R. M., Blood G. W., Tellis G. M., et Althouse M. T. (2003) *School-age children's perceptions of a person who stutters*. *Journal of Fluency Disorders* 29, 27-49
- Gabel R. M., Blood G. W., Tellis G. M., et Althouse M. T. (2004). *Measuring role entrapment of people who stutter*. *Journal of Fluency Disorders*,29, 27–49.
- Garner H., Méda D. (2006), *La place du travail dans l'identité des personnes*, INSEE institut national de la statistique et des études économiques, p 623
- Goffman E, (1963), *Stigmates, Les usages sociaux des handicaps* Paris : Ed. de Minuit
- Gove P. B. (1981) *Webster's third new international dictionary*. Merriam : Boston.

-
- Guitar B. (1998) *Stuttering: An integrated approach to its nature and treatment*, 2ème éd., Baltimore : MD, Wilkins et Wilkins,.
- Hartman B.T. PhD *Straight Talk About Stuttering; Psycho-Social Stress and Speech Dysfluency*
- Harrison J.C. *Letting Go* (1982), Mensuel de la National Stuttering Association.
- Hohmeier Jurgen. (1985). *On the vocational situation of people who stutter*. Full report published in 'Der Kieselstein
- Hughes S., Gabel R., Irani F., et Schlagheckb A. (2010), *University students' perceptions of the life effects of stuttering* Journal of Communication Disorders 43
- Hurst M. I., et Cooper E. B. (1983a). *Employer attitudes toward stuttering*. Journal of Fluency Disorders, 8, 1-12.
- Hurst M.I., et Cooper E.B. (1983b) *Vocational rehabilitation counselors attitudes toward stuttering*. Journal of Fluency Disorders, 8, 13-27.
- Klein J.F., et Hood S.B. (2004). *The impact of stuttering on employment opportunities and job performance*. Journal of Fluency Disorders, 29, 255-273.
- Kroll R. and Rice M. (2006) *The Impact of Stuttering at Work: Challenges and Discrimination* . Document présenté à la 9e conférence annuelle de la Journée internationale de sensibilisation aux bégaiement en ligne.
- Le Huche F. (1998) *Bégaiement Option guérison*. Paris : Albin Michel
- Marvaud J. (2001) *Le bégaiement:Hypothèses actuelles*, Le bégaiement , Rééducation orthophonique -Ed. Fédération Nationale des Orthophonistes. 39ième année. N°206 p.5 – 20.
- Opp,KL, Hayden, PA et Cottrell, GT (1997) *Stutteringand employment : A survey report*, Congrès annuel de l'American Speech Language Hearing Association, Boston,MA .
- Parry W. and Resk (2002) *Mastering the Job Interview for People Who Stutter* for NSA (National Stuttering Association)
- Parry W. D. (1999) in *Stuttering and employment discrimination* The International Stuttering Awareness Day.
- Piérart B. (2011) *Les bégaiements de l'adulte* Wavre, Mardaga, p21-p22
- Rice M. and Kroll R. (2006) *The Impact of Stuttering at Work Challenges and Discrimination*
- Rice M. et Kroll, R., Perott (1994). *A survey of Stutterers perceptions of challenges and discrimination in the workplace*. In C.W. Starkweather et H.F.M Peters (Editors), Proceedings of the First World Congress on Fluency Disorders, 559-562.

-
- Rustin, L. (1991) , *Parents, Families and the Stuttering Child*, Kibworth. *Far Communication*
- Shapiro D. (1999) *Stuttering Intervention: a Collaborative Journey to Fluency freedom*. Pro Ed Austin Texas
- Silverman, Franklin H. and Paynter, Kathryn K. (1990). *Impact of Stuttering on Perception of Occupational Competence*. *Journal of Fluency Disorders*, 15, 87-91.
- Starkweather W. (1990) *Stuttering prevention*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Stiles B. L. et Kaplan H. B. (1996) *Stigma, deviance and negative social sanctions*. *Social Science Quaterly*
- Swan A. M. (1993). *Helping children who stutter: What teachers need to know*. Association for Childhood Education International, 69, 138-141
- Van Hout A. et Estienne F. (2002) *Les bégaiements*. Paris : Masson, p 94
- Van Riper C. (1971) *The nature of stuttering*. Université du Michigan : Prentice-Hall
- Webster W.G., Poulos Marie G. (1991) *Family History as a Basis for subgrouping People who Stutter*. *Journal of Speech and Hearing Research*.
- Woods C. L. et Williams D. E. (1978) *Does the stigma shape the stutterer ?* *Journal of Communication Disorders* [483-487]
- Yairi E. (1992 b) *Onset of stuttering in preschool children , selected factors*. *Journal of Speech and Hearing Research* , 35, 782-788
- Yairi E., et Ambrose N.G. (2005) *Early Childhood Stuttering*. ProEd. Texas.

Association :

APB : Association Parole Bégaiement

BP 200-11

92340 Bourg la Reine

Site web consulté :

[www,begalement,org](http://www.begalement.org)

Liste des annexes

Liste des annexes :

Annexe 1 : Questionnaire adressé aux personnes présentant un bégaiement

Annexe 2 : Questionnaire adressé aux employeurs

Annexe 3 : Analyse détaillée des questions ouvertes du questionnaire à destination des adultes porteurs de bégaiement.

Annexe 4 : Analyse détaillée des questions ouvertes du questionnaire à destination des employeurs

Annexe 5 : Brochure à propos du bégaiement à l'intention des adultes porteurs de bégaiement

Annexe 6 : Brochure à propos du bégaiement l'intention des employeurs



Institut d'Orthophonie
Gabriel DECROIX

ANNEXES

DU MEMOIRE

En vue de l'obtention du
Certificat de Capacité d'Orthophonie
présenté par :

Hélène BURGOT

**Le rôle de l'orthophoniste dans l'intégration
professionnelle de l'adulte porteur de
bégaiement**

Annexes

Annexe 1 : Questionnaire adressé aux personnes présentant un bégaiement

Questionnaire à l'intention de sujets ADULTES porteurs de bégaiement.

Merci de ne pas indiquer vos noms afin que les questionnaires restent anonymes

Merci de votre collaboration.

I. PRESENTATION

1. Prénom :

2. Sexe : M F

3. Date de naissance :

4. Situation familiale :

- Célibataire
- Marié
- Divorcé
- Séparé
- Pacsé
- Veuf (ve)

II. LE BEGAIEMENT

5. Selon vous, votre bégaiement est :

Très léger

Léger

Moyen

Sévère

Très sévère

6. Votre bégaiement est-il :

Variable

Constant

7. Est-ce que la notion de handicap pour le bégaiement vous semble justifiée ?

Oui

Non

7 bis. Pourquoi ?

8. Comment considérez-vous votre bégaiement ?

Pas du tout handicapant

Peu handicapant

Handicapant

Très handicapant

9. Êtes-vous suivi en orthophonie ou avez-vous déjà été suivi en orthophonie ?

Oui

Non

10. Avez-vous essayé d'autres thérapies que l'orthophonie ?

Thérapie de groupe (type help-self)

Thérapies comportementales

Thérapies familiales

Psychothérapies

Scénothérapie - Dramathérapie

Art-thérapie

Sophrologie

Hypnose

Orthophonie uniquement

III. Aspect professionnel

11. Niveau d'étude :

- BEP/CAP
- BAC
- BAC + 2
- BAC + 3
- BAC + 4
- BAC + 5 et plus
- Formation professionnelle

12. Situation professionnelle :

- Étudiant(e)
- Professionnel actif
- En recherche d'emploi
- Jeune diplômé en recherche de son premier emploi
- Autres (précisez)

13. Actuellement, quel est votre métier ?

14. Avez-vous eu des difficultés à trouver un emploi ? Oui Non

15. Cette profession est-elle un choix de votre part ? Oui Non

16. Votre bégaiement a-t-il influencé vos choix professionnels ?

Oui Non

17. Avez-vous déjà refusé un emploi à cause de votre bégaiement ?

Oui Non

18. Si votre bégaiement est apparu à l'âge adulte, avez-vous :

- poursuivi votre travail sans rien changer
- effectué une reconversion professionnelle
- adapté votre poste
- été licencié
- avancé votre mise en retraite
- je ne suis pas concerné

19. Lors de vos recherches d'emplois, précisez-vous sur votre curriculum vitae que vous bégayez ? Oui Non

20. Lors d'un entretien, parlez-vous du bégaiement à votre interlocuteur ? Oui Non

21. Si oui, quelle a été sa réaction lorsque vous avez abordé le sujet du bégaiement ?

- Très bonne
- Bonne
- Moyenne
- Mauvaise

22. Vous a-t-on déjà refusé un poste à cause de votre bégaiement ?

Oui Non

23. Quels conseils donneriez-vous à une personne ayant un bégaiement se rendant à un entretien professionnel ?

24. Pensez-vous que votre orthophoniste peut vous aider à mieux préparer un entretien professionnel ? Oui Non

25 . Si oui, comment ?

- Que l'orthophoniste vous donne des conseils
- Que l'orthophoniste vous aide à préparer ce que vous souhaitez dire pour vous présenter
- Que vous répétiez l'entretien ensemble (jeux de rôle, situations concrètes)
- Que l'orthophoniste mette en avant vos propres qualités
- Autres :

26. Quelles recommandations donneriez-vous à un employeur à propos du bégaiement ?

27. Ressentez-vous une satisfaction au travail ? Oui Non

28. Vous sentez-vous suffisamment considéré par votre patron?

Oui Non Je ne sais pas

29. Avez-vous déjà rencontré des problèmes avec vos collègues au sein de votre milieu de travail ? Oui Non

29 bis. Si oui, lesquels ?

- Moqueries
- Rires
- Gêne
- Remarques
- Autres :

30. Comment réagissez-vous ?

- Vous en parlez aux personnes concernées
- Vous en parlez à votre supérieur
- Vous en parlez à votre entourage
- Vous en parlez à votre orthophoniste
- Vous n'en parlez pas

31. Avez-vous déjà été reclassé professionnellement à cause de votre bégaiement ? Oui Non

32. Pensez-vous que votre orthophoniste peut vous aider à mieux vous intégrer dans votre milieu professionnel ? Oui Non

32 bis. Si oui, comment ?

Annexe 2 : Questionnaire adressé aux employeurs

Rappels :

- ✓ La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 oblige tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, à employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des travailleurs handicapés.

- ✓ Le bégaiement est une perturbation de la fluence et du rythme de la parole caractérisé par des répétitions de sons, de syllabes et de mots courts, des prolongations des mots, des interjections, des pauses à l'intérieur des mots, des substitutions, et des blocages.

1. Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?

2. Avez-vous déjà employé des personnes bègues dans votre entreprise ? Oui Non

3. Refuseriez-vous un poste à une personne bègue ? Oui Non

Si oui, pourquoi ?

- Je pense qu'elle est moins compétente
- Je pense que sa présence va créer des problèmes au sein de l'entreprise
- Je ne veux pas employer de personnes porteuses de handicaps
- Les postes que j'ai à lui proposer ne sont pas adaptables

4. Quelles sont les tâches que vous pensez inaccessibles à un employé bègue ?

- Avoir une conversation téléphonique
- Se trouver à l'accueil
- Intervenir dans des réunions
- Travailler en équipe
- Travailler de façon autonome
- Gérer des clients
- Accomplir une tâche manuelle
- Accomplir une tâche intellectuelle
- Aucune de ces tâches ne me semblent inaccessibles

5. Favoriseriez-vous un poste à une personne bègue depuis la loi de 2005 ? Oui Non

6. Avez-vous déjà aménagé un poste pour un employé souffrant de bégaiement ? Oui Non

7. Pensez-vous être suffisamment informé sur le sujet du handicap en lien avec la loi de 2005 ? Oui Non

8. Quels moyens pourraient être mis en place pour faciliter la communication avec une personne qui bégaie au sein de votre entreprise ?

Annexe 3 : Analyse détaillée des questions ouvertes du questionnaire à destination des adultes porteurs de bégaiement.

✓ Analyse de la question 7 bis (page 57)

« Cela peut avoir des répercussions dans l'intégration professionnelle et dans la **vie** privée. »

« Parce qu'il empêche de **communiquer** et qu'il rend les prises de parole désagréables dans la **vie** quotidienne. »

« Handicap dans la **vie** quotidienne pour **communiquer.** »

« Manque d'aisance **orale** pour les hauts postes (chef de projet, manager, etc). »

« Facteur de fatigue dans la **vie** de manière générale »

« Parce que c'est un effort permanent pour la **communication orale**, qui est un des vecteurs les plus importants de la société. »

« Bègue du jour au lendemain en 5ème. Fin de collège très **difficile**. **Difficultés** à l'**oral** du bac français. Gros progrès durant les 5 années de fac. »

« Très bonnes expériences de présentations **orales** et d'enseignement en thèse (si accident de parole, j'arrive à retomber sur mes pattes et prise de conscience que l'auditoire n'est jamais moqueur). »

« Le bégaiement est un vrai handicap dans la **vie** de tous les jours. »

« Dans le cadre d'une recherche d'**emploi**, il rend les choses plus **difficiles** qu'elles ne le sont déjà. »

« Un simple coup de téléphone devient une montagne insurmontable ou **difficilement** surmontable. »

« On peut être jugé sur son bégaiement et notamment dans le cas d'une recherche d'**emploi**. »

« Oui si le bégaiement empêche de **communiquer**. Surtout pour les cas très sévère. C'est un véritable handicap dans la **vie**. »

« Parce que j'ai fait beaucoup de travail sur moi et effectuer des thérapies et cela m'a beaucoup aidé, le bégaiement est une souffrance au quotidien partout je suis confronté au bégaiement au **travail** et dans ma **vie** personnelle. J'ai l'impression de ne pas être pris au sérieux quand je bégaie. Des personnes en profite car c'est ressenti comme une faiblesse .c'est vraiment **difficile** à vivre alors le bégaiement est un handicap c'est incontestable! »

« Pour moi le bégaiement est un handicap par le fait que c'est dur de trouver un **emploi**. »

« Selon moi, le bégaiement est un handicap en ce qu'il est une entrave à la parole et parfois à une **communication** d'égal à égal avec son/ses interlocuteurs. »

« Oui, il a des retentissements sur les relations sociales et les postes où la **communication orale** est essentielle. Il n'est pas toujours accepté par les employeurs qui ressentent une gêne et crée une discrimination parfois à l'**emploi**. »

« Car cela rend la relation verbale avec un ou des interlocuteurs plus **difficile**. Tout dépend des situation au tout début, oui maintenant moins. »

« (...). Les situations d'entretien d'**emploi** peuvent faire partie de ces situations craintes : stress, anticipation du bégaiement, envie de bien faire, pression de l'auditoire, situation d'infériorité hiérarchique. »

« (...) Cela ne m'empêche pas de discuter, travailler et avoir une **vie** sociale. »

« (...).C'est au gens de comprendre que ça n'est pas un problème pour **communiquer**. »

« Je pense que nous n'avons pas les mêmes opportunités que les non-bègues (à l'école, mauvaise note aux exposés, face à l'**emploi**, beaucoup de personnes bègues rencontrent des **difficultés** dès lors de l'entretien). »

« Parce ce qu'il me suit comme une seconde peau. Il fait partie de moi malgré moi depuis l'âge de 7 ans.

C'est comme si on m'avait amputé de la "parole fluide" comme un membre. »

« Cela nous protège légalement »

« La notion de "handicap" est à apprécier par rapport à l'ensemble des maladies et/ou des infirmités qui possèdent déjà cette qualification. Je ne suis pas capable de faire ce **travail** et, par conséquent, je n'ai pas d'avis sur la notion de "handicap" pour le bégaiement. Parce que je ne sais jamais si ce que je veux dire va l'être de manière fluide et facile ou non et que la plupart du temps, ça ne l'est pas, que ce soit freiné par le bégaiement ou un tic vocal que j'ai créé et développé pour essayer de masquer le bégaiement, en plus, il a fortement handicapé toute ma **vie**. »

« Je perds mes mots mais j'essaie de **communiquer**. Je sens vraiment que c'est un handicap car tout le monde attend que je sorte le mot. »

« Ça handicap la **vie** professionnelle et au quotidien. »

« Handicap pour la **vie** de tous les jours, les courses, les activités avec les enfants, parler dans une soirée, au **travail**. »

✓ **Analyse de la question 23 (page 64)**

« **Bien préparer son entretien** en le répétant avec quelqu'un. Quelques séances de visualisation positive les jours qui précèdent. **L'annoncer** en toute transparence **en début d'entretien** (et sans s'excuser !). C'est toujours très bien perçu. »

« De couper l'herbe sous le pied des recruteurs, en **abordant assez vite le sujet**. Indiquer les inconvénients et apports de cet handicap (prises de paroles concises et efficaces, écoute de l'autre, humilité, etc). »

« Tout d'abord, je conseillerais de prendre conscience que ce n'est qu'un entretien. Ce n'est pas un tribunal, ce n'est qu'une discussion afin de voir si on peut éventuellement collaborer. Ensuite, je pense qu'il évite de faire une fixation sur ce bégaiement. **L'important est ce qui est dit, pas la manière dont c'est dit.** »

« Prendre quelques minutes en début d'entretien pour **annoncer son bégaiement**. Cela permet de se détendre, en **ne cherchant pas à le cacher**. **Annoncer aussi qu'on n'attend pas de traitement de faveur, juste à ne pas être jugé sur le bégaiement. Ça n'enlève rien à nos compétences.** »

« **Prévenir les personnes au début de l'entretien** que le bégaiement n'est pas lié à l'entretien mais est un handicap autre. (Comme par exemple le fait de porter des lunettes ou autre). »

« **Lui en parler avant de commencer** l'entretien pour que l'intervenant ne soit pas surpris. »

« Être propre sur soi, bien habillé et bien coiffé. Être naturel, bégayer c'est être vrai, **ne pas chercher à masquer le problème** sinon c'est mort ! »

« Annoncer son bégaiement. »

« **De jouer franc jeu** sauf s'il arrive à le cacher. »

«Peut-être le dire d'emblée, pour crever l'abcès et que le recruteur comprenne la réelle nature du problème.»

« Le jour de l'entretien, il faut en parler dès le début, ça permet de le démystifier mais aussi au recruteur de voir que l'on assume son bégaiement, cela a toujours un effet positif sur le recruteur et aussi sur le candidat. Personnellement, dès que je le disais mon stress diminuait de 95%. »

«Tout dépend si le bégaiement est important ou pas par rapport au poste.

Si bégaiement léger et peu important : ne pas en parler

Si bégaiement plus important : en parler.»

«De le dire dès le début de l'entretien pour en informer ses interlocuteurs pour rassurer et se focaliser ensuite que sur ces compétences.»

«Le dire en préambule de l'entretien.»

«D'être eux même ils doivent être honnêtes sur leur bégaiement et eux mêmes.»

«La personne qui bégaie doit préciser lors d'un entretien professionnel qu'elle bégaie, mais en dédramatisant. Il faut le prendre avec le sourire, rassurer l'employeur sur le fait que ce n'est pas parce qu'on bégaie qu'on n'est capable de ne rien faire (même si on sent qu'on va avoir des difficultés pour des mission comme par exemple le phoning, ou la présentation de projets lors d'une réunion. Il ne faut pas donner une image de "bègue incapable" à l'employeur).»

«Ne pas stresser et parler du bégaiement.»

«Il faut dédramatiser donc en parler. Toutefois cela peut ne pas suffire. L'entraînement est important : en famille/amis, avec thérapeute, et même passer des entretiens réels mais sur des postes non désirés (rien ne vaut des mises en situation pour prendre confiance). Il faut éviter à tout pris d'arriver à THE entretien sans entraînement. »

«(...) Avec le recul énorme que j'ai, puisque maintenant je fais passer des entretiens d'embauche (côté recruteur), **il est inutile de chercher à cacher** quelque chose qui va apparaître immanquablement et qui va perturber l'échange.

L'employeur cherche à savoir si le candidat connaît son métier (ou sera capable de l'apprendre) et s'il est digne de confiance. **Avouer son bégaiement est un premier signe d'honnêteté, envers soi et envers l'autre.** Il faut pas oublier de faire le lien (...).

«De trouver un moyen pour stresser le moins possible, **de penser au message que l'on veut faire passer et pas comment le faire passer,** et surtout respirer comme l'apprend l'orthophoniste.»

«**Ne pas cacher le bégaiement,** se dire que **la forme n'est pas prioritaire au fond.**»

«**Ne pas chercher à dissimuler son bégaiement et, au contraire, le présenter** comme un atout en expliquant ce qu'il a apporté de positif dans son propre comportement : positionnement par rapport aux autres, préparation des exposés oraux etc.»

«Se présenter et **parler du bégaiement d'emblée,** **qu'elle fasse valoir ce qu'elle vaut professionnellement et pas se bloquer sur le bégaiement** même si c'est dur !!! Tenter de cacher son bégaiement ne ferai (selon) que rajouter un stress en plus inutile !»

✓ **Analyse de la question 25 (page 66)**

Nous avons obtenu 40 réponses :

« Pas d'autres »

« Pas d'idées »

« Je ne sais pas »

« **Thérapie globale avec l'orthophoniste** (ne plus faire de projections, accepter son bégaiement, etc). »

« On doit être conscient que le bégaiement nous a également apporté des facultés (adaptation, être à l'écoute, davantage de combativité, ...).»

« Je ne sais pas »

«Je pense que **l'hypnothérapie ou la sophrologie** peuvent aider à préparer un entretien, mais **pas l'orthophonie.** »

« Pas d'idées »

«L'orthophoniste peut aider à avoir un **discours** bien préparé, à la fois le texte comme la prononciation.»

« Je passe »

«**Jeux de rôle** et **simulation d'entretien** c'est super !»

« Je n'ai pas d'idée »

« A adapter en fonction des cas »

«Apprendre à **respirer** et à **s'accepter.**»

«Travail de groupe»

«La mise en situation peut être intéressante pour dédramatiser l'entretien à venir.»

« Pas d'idée »

«Je sais mener un entretien. Je suis à l'aise pour parler de mon bégaiement. Je n'en ai jamais ressenti le besoin car ça me pose pas de problème.»

« Elle doit donner des conseils »

« Pas besoin particulier d'orthophonie.»

« Je ne sais pas »

« Je ne sais pas »

« Ce n'est pas parce qu'un orthophoniste connaît la problématique de la personne bègue qu'il connaît l'emploi et l'insertion »

«Quand j'étais en intérim, je continuais à aller voir mon orthophoniste à chaque RDV professionnel, en gros on faisait des faux entretiens et des jeux de rôles, on préparait des phrases on faisait le point sur ce que j'allais dire, où ça passait et où ça bloquait pour comprendre pourquoi. Ça m'a vachement aidé par rapport à ma confiance et surtout je savais diriger l'entretien, comment parler de ce que je voulais.»

Les 16 autres réponses n'ont pas du tout été remplies.



Analyse de la question 26 (page 66)

« Être à l'écoute et créer un climat de confiance. Ne pas donner de conseils. »

« Un bègue n'est ni stupide, ni faible, ni naïf. Il peut l'être bien sûr mais cela n'a rien à voir avec le bégaiement. Un bègue a des connaissances et des compétences. C'est cela qui est important, pas le bégaiement.

Surtout, que les employeurs arrêtent de donner des conseils aux personnes bègues, comme s'ils connaissaient le bégaiement. Parce que ce n'est assurément pas le cas. »

« Ne pas juger sur le bégaiement. En plus, une personne bègue va certainement s'investir davantage dans son travail. »

« Ne pas donner de conseil particulier. »

« Que c'est pas parce que l'on a un bégaiement que ça va nous empêcher de mieux travailler et que on est comme les autres. »

« Qu'un employé est tout aussi apte à occuper un poste important qu'une personne non bègue. »

« Les bègues sont dans l'ensemble des personnes trop tenaces et très exigeantes envers elles-mêmes. Il faut exploiter cette qualité dans tous les postes où ses qualités sont essentielles : comptabilité, sécurité, contrôle qualité, etc. »

« Se focaliser sur les compétences professionnelles avant tout. Essayer de comprendre les conséquences induites par le bégaiement. »

« Il ne doit pas juger la personne avec son handicap il doit voir autre chose chose, les talents de la personne. »

« Ne prêter attention qu'à la personne et non à son bégaiement. Être jugé à compétences égales avec des salariés non-bègues. »

«De **ne pas juger**, ou se moquer, ou mettre en avant le fait qu'on est bègue. Et de ne pas hésiter à nous faire confiance, et à nous confier des missions. Bref, de **nous prendre pour n'importe quel autre salarié normal.**»

«**C'est un trouble de la communication qui n'altère en rien le travail,** l'important est **l'écoute** lorsque l'employé bégaille ne pas montrer de signes d'impatience.»

«De ne pas trop stresser la personne, et de **s'adresser à lui, comme si il n'avait pas ce problème**, et de faire passer le message à ses collègues de travail.»

«Être patient et bien **écouter la personne**. **Derrière un bégaiement peut se trouver et c'est bien souvent le cas, la personne que l'employeur recherche.** Comme on dit la discrimination handicapé l'Entreprise.»

«(...) **La difficulté vient du fait qu'ils n'y connaissent rien au bégaiement..** à nous de les convaincre...

Aborder le bégaiement à la fin, comme un point dont il faut parler mais qui n'est pas prioritaire sur les compétences. Induire que l'on veut être évalué pour leur savoir et leurs connaissances , comme n'importe quel candidat. »

«**De s'informer avant de parler selon ses préjugés** et sa propre expérience de non-bègue.»

«**Qu'ils se renseignent sur ce qu'est le bégaiement** avant de refuser un poste à une personne. Je pense qu'ils sont mal renseignés.»

« De ne peut pas rejeter un candidat à cause de bégaiement, de l'accepter et de **comprendre en quoi le bégaiement consiste** et de le dédramatiser.»

« (...) **Une personne bègue peut être une valeur ajoutée efficiente dans le sens où sa "connaissance" du handicap peut en faire quelqu'un qui a développé des qualités d'écoute et d'analyse appréciables.** Il faut bien sûr en parler dès le début et que l'employeur n'hésite à poser des questions surtout.»

« Ne pas avoir de préjugés, se documenter sur le bégaiement.»

« Accepter que le bègue est un individu comme les autres.»

« Dédramatisez car il y a des postes et des métiers où le bégaiement n'est en rien dérangeant ; le regard des autres est important donc il faudrait que l'employeur le sache, ça peut aider la personne bègue.»

« Que la plupart des bègues sont un cran au dessus des autres qui parlent avec fluidité.»

« De faire abstraction du bégaiement et de se concentrer sur les compétences réelles de la personne.»



Analyse de la question 32 bis (page 69)

« En aidant à travailler les techniques et les prises de parole. Mais aussi en aidant à relativiser les situations difficiles. »

« Jeu de rôle pour préparer entretien d'embauche. Information sur démarches Maison du Handicap. Présence lors d'interventions publiques particulièrement stressantes (certaines orthophonistes le font et cela rassure leurs patients). »

« Confiance en soi, maîtrise des techniques de fluence, etc »

« Mieux se connaître. mieux accepter son bégaiement. »

« Information sur les lieux de travail et dans les écoles ? »

« Par des méthodes classiques utilisées en orthophonie. »

« Par des conseils et des jeux de rôles »

« En me disant de ne jamais hésiter à communiquer avec les autres, de continuer à parler avec ceux avec qui je sens une gêne et d'être ouverte à leurs questions éventuelles. »

« En acceptant plus son bégaiement et d'en parler et de se sentir plus à l'aise pour moins bégayer. »

« En nous donnant les méthodes pour parler de manière fluide. »

« Avec des conseils »

« Tout d'abord et en premier lieu... en travaillant sur son bégaiement : acceptation, compréhension de son bégaiement, adoucissement (ne plus lutter, "lâcher"). »

« Par l'apprentissage des techniques de fluidité. (...)»

« Par la confiance qu'on lui porte à elle et aux autres. »

« Il pourrait me conseiller sur mon comportement à adopter face à mes difficultés à m'intégrer dans le monde du travail. »

« Par ses conseils, son analyse des situations. »

« Qu'elle nous aide à avoir suffisamment confiance en nous pour pouvoir être fort, le bégaiement est là mais j'ai toujours refusé qu'il me dicte ma vie. »

« Par ses conseils, son travail sur moi et son écoute. »

« Qu'elle nous aide à relativiser nos échecs, qu'elle nous booste sur quoi dire aux autres quand on se trouve face à un problème. »

« En donnant des conseils, (...) Il y a eu un vrai travail sur la confiance à l'autre. »

Annexe 4 : Analyse détaillée des questions ouvertes du questionnaire à destination des employeurs

✓ Analyse de la question 1 (page 70)

	Nombre de réponses (60)
Agriculture et sylviculture et pêche	Agriculture Agroalimentaire Vétérinaire dans une SPA
Industrie extractive et manufacturière	Fabrication de produits béton Industrie textile
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	
Construction	Gestion de chantiers Plombier/chauffagiste
Commerces	Fleuriste Boucherie Magasin de sport Fleuriste et décorations Fleuriste Magasin de literie Vente à distance Distribution meubles et décorations Numismatique
Transport et entreposage	Distribution automobile
Hébergement et restauration	Restauration
Information et communication	Communication graphique Communication. Presse Presse Cinéma Édition musicale
Activités financières et d'assurance	Banque
Activités immobilières	
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Marketing de réseaux SA d'HLM - Logement social D.R.H. dans une entreprise de logement social Formation RH

Activités de services administratifs et de soutien	Travail temporaire TOURISME L'accueil touristique
Administration publique	Administration publique ADMINISTRATION Secteur public - fonction publique territoriale Collectivité territoriale Collectivité territoriale
Enseignement	Education nationale Enseignement Education Education Proviseur de lycée Proviseur adjointe d'un lycée
Santé humaine et action sociale	Santé Le médico-social. Paramédical Secteur MCO Clinique privée Santé (médico-social) EHPAD EHPAD Établissement sanitaire (santé mentale) Santé Sanitaire et médico-social Santé MCO (médecine, chirurgie, obstétrique) Pharmacie
Arts, spectacles et activités récréatives	Bibliothèque
Autres activités de services	Ingénieur en aéronautique Architecture
Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	
Activités extra-territoriales	



Analyse de la question 8 (page 73)

« Information du personnel »

« Développer l'esprit d'équipe de manière à faciliter une tâche compliquée à réaliser. »

« (...) Le stress est un facteur à prendre en compte, particulièrement chez les personnes atteintes de bégaiement. Des temps de relaxations voir l'utilisation de certains médiateurs (chorale de l'entreprise, pièce de théâtre de fin d'année) semblent appréciés par tous les professionnels et efficaces pour l'intégration dans un groupe. Enfin, si la situation le nécessite, l'intervention d'un professionnel de la voix, sur le lieu de travail, peut aider à pointer des difficultés précises et à les travailler dans un second temps. »

« Adapter les classes qui lui sont attribuer (éviter les classes compliquées !) c'est malheureusement tout ce que l'on peut faire ! enfin je crois ! »

« Préparer l'équipe des collaborateurs à accueillir cette personne faire intervenir un spécialiste compétent au sein de l'entreprise de manière à gérer au mieux l'insertion de cette personne ».

« Attribuer une fonction qui n'est pas en contact direct avec le public ou par téléphone afin de ne pas le mettre en situation difficile mais plutôt un poste avec des échanges par internet. »

« Une sensibilisation de ses collègues et des formations pour les collègues et aide à la prise de parole pour l'employé bègue.

« Lui éviter de faire de long discours lors des réunions, ne pas la laisser seule à l'accueil, la soutenir en lui disant qu'on ne s'intéresse qu'au fond et pas à la forme. »

« Dans mon métier nous devons bcp parler afin d'expliquer en réunion ou à nos différents collègues ce que nous faisons (...) on lui demandera sûrement de faire plus de rapports à l'écrit que les autres. »

« Aucun, à part la relation avec les clients (éviter le téléphone et préférer les mails) sauf si la personne en question se sent assez à l'aise pour gérer. »

« Former nos collaborateurs et les sensibiliser au handicap de leur collègue. »

« Des groupes de travail sur le sujet . »

« Formation de sensibilisation des collègues à la problématique du handicap en général et du bégaiement en particulier. Suivi personnalisé par le médecin de prévention et si besoin aménagement du poste de travail. »

« Des mesures d'accompagnement pour le mettre dans les meilleurs conditions, préparer et informer le service qui l'accueil. »

« Une formation pour apprendre à communiquer avec le bègue sans provoquer de stress ou de tension afin de ne pas accentuer le handicap par maladresse. »

« Un accompagnement individualisé de l'agent (rééducation...)

Un poste aménagé, en lien avec le médecin de prévention, où l'accueil physique et téléphonique est réduit ou inexistant. »

« Communication électronique ».

« Pour connaître ces moyens il faudrait bénéficier des conseils d'un professionnel en orthophonie. »

« A part éviter de les mettre dans des situations de parole devant un public, je n'ai pas d'idée. »

« Informer l'ensemble des employés sur le sujet, ainsi que plus précisément les proches collaborateurs. »

« Accompagnement tout au long de l'intégration dans l'établissement
Travail en lien avec la médecin du travail pour l'adaptation du poste de travail. »

« Impliquer l'ensemble du personnel dans son intégration. »

« Sensibiliser et former le personnel qui ne bégaye pas à savoir communiquer avec la personne qui bégaye. »

« Information préalable du personnel sur ce trouble, le vécu d'une personne bègue, et les moyens de favoriser l'expression d'une personne bègue. »

« Ne pas la mettre en échec face aux choses dont elle ne se sent pas capable de faire.

La mettre au maximum en confiance lorsqu'elle se sent efficace dans un domaine.

Je suis particulièrement attentif à mes travailleurs handicapés de manière générale, le seul bègue qui travaille ici, je ne le force jamais à prendre la parole en réunion s'il ne le fait pas spontanément. On sait tous ici que c'est encore dur pour lui, on lui demande de prendre le relais dès que lui se sent en difficulté et non pas dès que nous nous interprétons qu'il l'est. Bref, on fait attention à ne pas le laisser seul. Pareil pour le téléphone, dès fois il passe aux collègues quand il sent que la situation est stressante. On essaye tous d'être là, d'accompagner sans brusquer.

J'ai parlé à mes employés quand Xavier est arrivé, on a fait le point et j'ai clairement dit qu'en cas de moqueries ça se passerait mal. Xavier est hyper compétent, on a tous besoin de lui, on le prend comme il est c'est ça le plus important. »

« Ne pas le laisser seul avec des clients s'il est en difficulté. Trouver un code pour nous dire de venir l'aider. Idem pour le téléphone. Mais intervenir quand il le souhaite seulement. »

« Une aide par le médecin du travail (suivi par un orthophoniste) »

« Maîtrise du poste, points réguliers. Intégration dans l'équipe. »

« Sensibilisation aux différents handicaps ».

« Tout dépend de sa place dans l'entreprise. Je ferai en sorte que cette personne n'ait pas à se trouver dans des situations de communication difficiles (clients insatisfaits qui viennent râler) »

**Annexe n°5 : Brochure à propos du bégaiement à
l'intention des adultes porteurs de bégaiement**

**Annexe n°6 : Brochure à propos du bégaiement l'intention
des employeurs**