

# The Future Skills Podcast

## Saison 5 : Épisode 4

### Parcours vers le travail autonome pour les Canadiens neuroatypiques

Dans cet épisode du Balado des Compétences futures, l'animateur Jeremy Strachan explore le rôle du travail autonome et de l'entrepreneuriat dans l'épanouissement des personnes neuroatypiques sur le marché du travail au Canada. Jennifer Fane, du Conference Board du Canada, parle de ses travaux de recherche financés par le Centre des Compétences futures sur les obstacles auxquels se heurtent les entrepreneurs neuroatypiques et sur la nécessité de mettre en place des programmes de soutien adaptés. Wanda Deschamps, fondatrice de Liberty Co. et entrepreneure autiste assumée, propose quant à elle de voir les choses autrement et de passer d'un discours axé sur les mesures d'adaptation à une approche fondée sur les forces, tout en insistant sur l'importance de la neuroinclusion en affaires. Brad Loiselle, chef de la direction du Skills Council of Canada, explique pour sa part comment sa façon de penser, liée à sa dyslexie, a alimenté son succès d'entrepreneur en série – depuis la création de la plus grande entreprise de papier d'emballage en Amérique du Nord jusqu'au développement de plateformes éducatives novatrices. Ensemble, ils montrent comment les façons particulières dont les personnes neuroatypiques traitent l'information et résolvent les problèmes peuvent contribuer à l'innovation et à la croissance économique, tout en mettant en évidence l'urgence de combattre la discrimination et de bâtir des écosystèmes entrepreneuriaux plus inclusifs où les différences sont perçues comme des atouts plutôt que comme des lacunes.

#### Invités

Jennifer Fane, associée principale de recherche, Le Conference Board du Canada

Wanda Deschamps, fondatrice et directrice de Liberty Co.

Brad Loiselle, chef de la direction et fondateur, Skills Council of Canada

#### Animateur

Jeremy Strachan, associé principal de recherche, Le Conference Board du Canada

#### Liens

Page d'accueil du Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/>

LinkedIn du Centre des Compétences futures : <https://www.linkedin.com/company/fsc-ccf>

**Bluesky du Centre des Compétences futures :** <https://bsky.app/profile/fsc-ccf.bsky.social>

**Page d'accueil du Conference Board du Canada :** <https://www.conferenceboard.ca/>

**Twitter du Conference Board du Canada :** <https://twitter.com/ConfBoardofCda>

**Facebook du Conference Board du Canada :**  
<https://www.facebook.com/ConferenceBoardofCanada/>

**Page des Perspectives du Conference Board du Canada, Envisager le travail autonome comme moyen d'intégrer les Canadiens neuroatypiques :** [English](#) | [Français](#)

**Le Conference Board du Canada, Pratiques neuroinclusives au postsecondaire :** [English](#) | [Français](#)

**Page d'accueil de Liberty Co. :** <https://libertyco.ca/>

**Page d'accueil du Skills Council of Canada :** <https://www.skillscouncil.ca/>

**Page d'accueil de Made By Dyslexia :** <https://www.madebydyslexia.org/>

## Transcription

**Jeremy :** Bienvenue à la cinquième saison du Balado des Compétences futures, présenté par le Centre des Compétences futures. Je suis Jeremy Strachan, associé principal de recherche au Conference Board du Canada, et votre animateur pour cette saison. Dans le Balado des Compétences futures, nous explorons les enjeux les plus importants aux yeux des Canadiens en matière de compétences, de formation et d'évolution du monde du travail.

Depuis 2019, le Centre des Compétences futures appuie la transformation de la main-d'œuvre canadienne en finançant des solutions novatrices en matière de formation, des recherches de pointe et des partenariats inclusifs, afin que tous puissent acquérir les compétences nécessaires pour prospérer dans une économie en pleine évolution.

Dans cet épisode, nous nous penchons sur un sujet de plus en plus présent dans les efforts visant à bâtir un marché du travail plus inclusif et productif : le travail autonome chez les personnes neuroatypiques au Canada.

Ma première invitée, Jennifer Fane du Conference Board du Canada, nous parlera d'un nouveau projet financé par le Centre des Compétences futures qu'elle dirige et qui explore comment le travail autonome et l'entrepreneuriat peuvent constituer des voies d'accès prometteuses au marché du travail pour les personnes neuroatypiques. Nous nous entretiendrons ensuite avec Wanda Deschamps, fondatrice et directrice de la société de conseil Liberty Co. Diagnostiquée autiste à l'âge adulte, Wanda expliquera les avantages d'une main-d'œuvre plus neuroinclusive. Enfin, j'accueillerai Brad Loiselle, chef de la direction du Skills Council of Canada et entrepreneur en série autoproclamé. Il racontera comment ce qu'il appelle la « pensée dyslexique » a façonné son parcours remarquable en tant qu'innovateur et solutionneur de problèmes.

Alors que notre main-d'œuvre devient de plus en plus diversifiée, il nous apparaît évident que les modèles d'emploi traditionnels ne conviennent pas à tout le monde. Pour de nombreuses

personnes neuroatypiques, le travail autonome présente un avantage de taille : la liberté de travailler d'une manière qui respecte leurs forces et leurs besoins particuliers. Le Centre des Compétences futures est un chef de file de la recherche sur la neuroinclusion en éducation et en milieu de travail. Vous trouverez des liens vers certains de nos rapports dans les notes de l'épisode. L'une de nos plus récentes initiatives dans ce domaine vise à mettre en lumière les obstacles que rencontrent les personnes neuroatypiques qui souhaitent se lancer en affaires, ainsi que les types de soutien et de programmes qui pourraient être adaptés à leurs besoins. Pourquoi est-ce important? D'abord, les taux de chômage sont particulièrement élevés parmi certains groupes neuroatypiques. Ensuite, la neurodiversité est complexe et les différentes neurominorités présentent des profils de compétences compétitifs. Le travail autonome profite non seulement aux particuliers, mais il permet aussi de répondre à la pénurie de talents au Canada en mobilisant un segment de la main-d'œuvre encore sous-exploité.

Ma première invitée est Jennifer Fane. Elle est associée principale de recherche au Conference Board du Canada et spécialiste de la neurodiversité, de la formation et des compétences. Vous l'avez peut-être entendue la saison dernière, à l'épisode 6, où nous avons discuté de ses travaux récents sur le soutien aux étudiants neuroatypiques dans les établissements postsecondaires, également financés par le Centre des Compétences futures.

Jenn, bienvenue de nouveau au balado. C'est un plaisir de pouvoir m'entretenir avec vous une fois de plus.

**Jennifer** : Merci beaucoup de m'avoir invitée de nouveau, Jeremy.

**Jeremy** : J'en suis ravi. Commençons. Parlez-nous du projet que vous menez sur le travail autonome en tant que voie inclusive pour les personnes neuroatypiques au Canada.

**Jennifer** : Merci, Jeremy. Cette étude s'inscrit dans le cadre des travaux de recherche sur l'inclusion de la neurodiversité en milieu de travail que mène depuis quelques années le Conference Board en partenariat avec le Centre des Compétences futures.

L'objectif est de cerner les lacunes qui existent pour les personnes neuroatypiques dans la main-d'œuvre canadienne – non seulement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, mais aussi l'accès à un emploi valorisant et la possibilité d'évoluer dans leur parcours professionnel.

Après avoir étudié les milieux de travail et le secteur postsecondaire, nous nous intéressons maintenant à une autre voie encore largement négligée pour les personnes neuroatypiques : le travail autonome et l'entrepreneuriat. Cette recherche explore à la fois les forces, les compétences et les talents uniques que les personnes neuroatypiques mettent au service de l'entrepreneuriat, ainsi que les obstacles et les défis bien réels qu'elles rencontrent dans un écosystème entrepreneurial qui demeure peu adapté à la diversité des profils et des modes de pensée.

**Jeremy** : Avant que les personnes neuroatypiques n'accèdent à l'écosystème entrepreneurial, comment pourrait-on intégrer la pensée entrepreneuriale dans l'enseignement secondaire afin de mieux les soutenir? Et pourquoi est-il important d'initier les jeunes à cette approche de l'apprentissage dès leur tout jeune âge?

**Jennifer** : Merci, Jeremy. C'est une excellente question. Le monde du travail d'aujourd'hui a profondément évolué. De plus en plus de Canadiens choisissent le travail autonome ou

explorent des avenues entrepreneuriales. Beaucoup participent à l'économie à la demande, acceptent des contrats à court terme ou font du télétravail.

Malgré cette nouvelle réalité, l'éducation aux choix de carrière au secondaire reste largement ancrée dans des modèles traditionnels et ne prépare pas suffisamment les jeunes à envisager l'entrepreneuriat comme option dès le départ. Résultat : les élèves s'orientent souvent vers des parcours professionnels classiques, sans envisager d'autres options qui seraient plus adaptées à leurs besoins ou à leurs talents.

Or, ce que notre recherche montre, c'est que bon nombre de personnes neuroatypiques qui ont choisi le travail autonome y sont arrivées après avoir expérimenté les limites ou les obstacles des milieux de travail traditionnels. Pour elles, le travail autonome ou l'entrepreneuriat a souvent représenté la meilleure option. Ces entrepreneurs nous confient fréquemment qu'ils n'avaient pas conscience, plus jeunes, que cette voie pouvait être non seulement accessible, mais aussi valorisante. C'est une occasion manquée, notamment pour les étudiants neuroatypiques qui risquent de vivre des difficultés lors de leur insertion ou de leur participation au marché du travail, alors qu'il existe pourtant de nombreuses possibilités d'intégration professionnelle. Il faut donc élargir leurs horizons, leur faire connaître l'éventail des possibilités professionnelles, et leur permettre de découvrir des parcours adaptés avant qu'ils ne soient écartés d'emblée.

**Jeremy :** Vous avez évoqué le fait que certaines personnes ne voyaient pas l'entrepreneuriat comme une voie réaliste. Croyez-vous qu'il faille repenser la notion même d'entrepreneuriat pour qu'elle soit plus inclusive envers les personnes confrontées à des obstacles à l'emploi en raison de leur profil neuroatypique?

**Jennifer :** C'est une autre excellente question, Jeremy. Je pense qu'il faut aussi prendre du recul et poser une question plus large : pourquoi doit-on rendre plus inclusive la participation au marché du travail, dans son ensemble? C'est là la véritable question. Cette recherche, qui s'inscrit dans le cadre d'efforts visant à rendre les milieux de travail plus inclusifs, montre qu'il est essentiel d'envisager l'ensemble des formes de participation au marché du travail et de trouver d'autres moyens d'inclure les personnes qui en sont actuellement exclues.

Comme les milieux de travail sont souvent conçus en fonction de normes neurotypiques, les personnes neuroatypiques se sentent souvent exclues. Nombre d'entre elles ont connu des expériences négatives répétées, ont eu peu de possibilités d'avancement ou n'ont pas pu exploiter pleinement leurs compétences et leurs connaissances.

Or, pour ce groupe déjà confronté à de faibles taux d'emploi – les personnes autistes, par exemple, affichent le taux d'emploi le plus bas de tous les groupes au Canada – il est essentiel de repenser les stratégies et les parcours d'emploi inclusifs. Bien souvent, les personnes neuroatypiques possèdent des forces et des compétences remarquables qui demeurent méconnues ou sous-utilisées en milieu de travail, en grande partie en raison d'une mauvaise compréhension de leurs capacités. Le travail autonome offre ainsi à certaines d'entre elles la possibilité de miser sur ces forces et d'en faire le fondement d'un parcours professionnel réussi, ce qui ne leur était pas possible dans un cadre d'emploi traditionnel.

**Jeremy** : Merci pour ces précisions. Jenn, ma dernière question porte sur la complexité et l'ampleur de la neurodiversité. Quels types de soutien permettent aux personnes neuroatypiques de réussir comme travailleurs autonomes ou entrepreneurs?

**Jennifer** : Ce projet de recherche fait ressortir entre autres l'importance des mesures de soutien qui restent, à mon avis, largement invisibles dans l'écosystème entrepreneurial actuel.

Beaucoup des entrepreneurs neuroatypiques à qui nous avons parlé dirigent avec succès de petites ou moyennes entreprises. Leurs organisations sont en activité depuis longtemps et, bien qu'ils aient rencontré des obstacles, le travail autonome demeure pour eux la meilleure formule qui soit : elle leur permet de mettre en valeur leurs forces, de créer des conditions et des milieux de travail d'une grande souplesse et adaptés à leurs besoins et de s'investir dans des activités qui ont du sens pour eux. Ce groupe d'entrepreneurs évolue avec succès au Canada depuis probablement très longtemps, sans que la société ait reconnu leur profil neuroatypique.

Mais le revers de la médaille au chapitre de la neurodiversité et du travail autonome, c'est que certaines personnes n'ont jamais réussi à intégrer le marché du travail, bien souvent en raison de besoins de soutien particulièrement élevés. Certaines occupent des postes inférieurs à leur niveau de compétence ou sont perçues comme des travailleuses ou travailleurs difficiles, car leurs forces ou leurs compétences ne sont pas reconnues à leur juste valeur – seules les difficultés que ces personnes rencontrent retiennent l'attention. Pour ce groupe de personnes également, le travail autonome offre des possibilités d'emploi enrichissantes et porteuses de sens – mais leur besoin d'accompagnement est beaucoup plus élevé.

C'est là le cœur de cette étude : mieux comprendre les obstacles précis auxquels se heurtent les personnes neuroatypiques et cerner les types de soutiens adaptés qui permettraient de les surmonter.

On voit déjà ce type de programmes ciblés pour beaucoup d'autres groupes en quête d'équité au Canada – comme les Autochtones, les femmes ou les nouveaux arrivants – et ils donnent de très bons résultats. Ces programmes permettent véritablement à des personnes en quête d'équité de passer de l'exclusion à une participation constructive au marché du travail.

Cependant, les besoins des personnes neuroatypiques sont particuliers. Bien que certaines soient incluses dans les programmes actuels destinés aux personnes en situation de handicap, les critères et les objectifs de ces programmes ne tiennent pas compte de la diversité des réalités vécues par les Canadiens neuroatypiques et de leurs besoins. Il serait donc pertinent de concevoir des soutiens véritablement adaptés à ce groupe.

**Jeremy** : C'est un travail vraiment passionnant, Jenn. Merci de nous avoir présenté ces premiers résultats.

**Jennifer** : Merci, Jeremy. Je suis ravie d'avoir pu parler de cette étude dans le cadre de votre balado.

**Jeremy** : Vous trouverez les liens vers ce projet dans les notes de l'épisode. Cette recherche, tout comme les autres travaux menés par le Centre des Compétences futures sur la neurodiversité, est particulièrement opportune, alors que les discussions sur la neuroatypie gagnent en maturité. Ma prochaine invitée est une militante convaincue de l'inclusion des personnes neuroatypiques en milieu de travail. Wanda Deschamps est fondatrice et directrice

de Liberty Co., un cabinet-conseil qui œuvre à accroître l'embauche des personnes neuroatypiques. En tant qu'entrepreneure autiste assumée, elle souhaite transformer en profondeur notre approche de l'inclusion sur le marché du travail.

Wanda, merci d'avoir accepté mon invitation pour cet épisode du Balado des Compétences futures.

**Wanda :** Merci de m'avoir invitée, Jeremy. J'en suis ravie.

**Jeremy :** Parfait. Wanda, les discussions sur la neurodiversité et le monde des affaires sont souvent axées sur les mesures d'adaptation, plutôt que sur les forces. Comment peut-on renverser ce discours afin de mettre en valeur la contribution des entrepreneurs neuroatypiques à l'économie?

**Wanda :** À mon avis, il ne faut pas opposer mesures d'adaptation et valorisation des forces. Ces deux dimensions sont complémentaires et doivent aller de pair. Donc, on peut établir un lien entre les mesures d'adaptation et les forces. Et lorsqu'on parle d'adaptation, ce n'est pas une question de déficit. Ce qui nous limite réellement, c'est lorsqu'on adopte une approche fondée sur le déficit, selon laquelle les personnes neuroatypiques présentent des manques.

Pour faire évoluer ce discours, il faut envisager l'ensemble des aspects comme un tout cohérent. Il s'agit avant tout de reconnaître que des formes comme l'autisme, le TDAH, la dyslexie ou la dyspraxie sont des différences – et non des déficits. Et ces différences peuvent, en réalité, représenter des forces. Parce que les personnes neuroatypiques traitent l'information autrement et qu'elles ont une perception différente, ces écarts peuvent favoriser une pensée novatrice.

Avant toute chose, il s'agit de reconnaître l'existence de la neurodiversité. Elle concerne entre 10 et 20 % de la population mondiale et se manifeste de façons très diverses. Et la différence n'est pas un problème. Être différent de la majorité neurotypique n'est pas une faiblesse. C'est même une richesse. Bien entendu, les personnes neuroatypiques souhaitent être reconnues comme des individus à part entière. Le spectre de la neurodiversité englobe un large éventail de caractéristiques et de traits. Certaines personnes neuroatypiques présentent des aptitudes marquées dans des domaines tels que la reconnaissance de motifs, la mémoire ou les mathématiques.

Ces différences cognitives peuvent favoriser l'émergence de solutions novatrices qui seraient autrement négligées ou inexploitées. Il est donc important de mieux reconnaître ces forces, particulièrement dans le contexte de l'entrepreneuriat, car elles peuvent jouer un rôle déterminant dans la croissance économique.

**Jeremy :** Pour approfondir l'idée que les différences sont des forces, j'aimerais vous parler d'autonomisation et d'autodétermination. Bon nombre de personnes neuroatypiques s'engagent dans un processus de découverte de soi au fil de leur parcours professionnel. En quoi l'entrepreneuriat peut-il leur offrir les moyens de façonner leur propre avenir?

**Wanda :** L'entrepreneuriat peut être un levier puissant, notamment parce qu'il nous libère des obstacles liés à la discrimination – et malheureusement, au harcèlement ou à l'intimidation – que nos différences peuvent provoquer en milieu de travail. Il offre aussi une grande souplesse, que ce soit dans les horaires, les lieux de travail, ou encore la possibilité de travailler à domicile.

Enfin, comme notre façon de penser diffère souvent de celle des personnes neurotypiques, nous sommes généralement moins enclins à adhérer à la pensée de groupe. Cela nous permet de concrétiser des idées porteuses et de les transformer en actions.

De nombreux entrepreneurs sont animés par le désir de résoudre des problèmes. C'est souvent la raison d'être de nos entreprises : répondre à un besoin, trouver des solutions.

L'entrepreneuriat nous donne ainsi l'occasion de mettre notre passion au service de la résolution de problèmes, de penser autrement et de nous libérer des contraintes qui demeurent encore trop fréquentes dans les milieux de travail traditionnels.

Il est intéressant de constater, selon certaines études, que les personnes ayant un TDAH sont parfois surreprésentées parmi les entrepreneurs. Cela peut être perçu positivement à certains égards. Toutefois, un point qui me semble essentiel – et que je défends activement par l'entremise de mon entreprise – c'est que l'entrepreneuriat soit envisagé comme un véritable choix pour les personnes neuroatypiques. Il doit s'agir d'une voie que l'on emprunte par envie, et non par contrainte, à cause de pratiques discriminatoires en milieu de travail. C'est donc cette attirance, ce choix délibéré, qui est vraiment essentiel.

**Jeremy :** Nous avons parlé un peu plus tôt des mesures d'adaptation. J'aimerais maintenant connaître votre point de vue sur les obstacles systémiques auxquels se heurtent les entrepreneurs neuroatypiques au Canada, et sur les mesures susceptibles de rendre l'écosystème entrepreneurial plus inclusif?

**Wanda:** Le principal obstacle systémique auquel nous faisons encore face demeure la discrimination. Nos différences s'expriment le plus souvent par des modes de communication ou des relations interpersonnelles qui sont en marge des normes établies. Cela se répercute naturellement dans le milieu de travail et dans l'entrepreneuriat.

Trop souvent, ces différences sont perçues négativement. On nous considère comme « inférieurs » simplement parce que nous ne correspondons pas aux attentes conventionnelles. Et c'est très regrettable. C'est regrettable parce que nous avons le droit de vivre sans discrimination et parce que cela empêche la pleine reconnaissance et la valorisation de nos idées et de nos contributions.

C'est plus important que jamais, compte tenu de l'état du monde. Quand on pense aux conflits, à l'inflation, aux changements climatiques, on réalise à quel point nous avons besoin de nouvelles façons de penser – maintenant plus que jamais. Il est essentiel de surmonter ces obstacles, que nous rencontrons quotidiennement, afin de rendre l'ensemble de l'écosystème plus inclusif, en tenant compte du nombre important de personnes neuroatypiques. Si les personnes ayant un TDAH sont surreprésentées dans l'écosystème entrepreneurial par rapport au milieu de travail traditionnel, cela doit être reconnu comme un facteur clé. Il faut apprendre à miser sur nos forces et nos talents. Et pour y parvenir, il faut plus d'éducation, plus de sensibilisation et plus d'acceptation.

**Jeremy :** Wanda, ma dernière question fait écho à ce que vous venez de dire. En tant qu'entrepreneure neuroatypique, quelles sont les leçons que vous avez apprises et dont vous souhaiteriez faciliter la compréhension auprès d'un plus grand nombre de gens quant au croisement entre neurodiversité et leadership en affaires?

**Wanda:** Je ne connaissais pas ma valeur. Et lorsque je m'adresse à d'autres fondateurs neuroatypiques, je commence toujours par leur dire : Connaissez votre valeur. Parce que, moi, je ne la connaissais pas. J'ai eu la chance extraordinaire de tisser des liens précieux depuis la création de Liberty Co.

Avec des personnes comme Wendy Cukier, fondatrice de l'Institut de la diversité, ou Jason Field, président et chef de la direction de Life Sciences Ontario. Il y en a bien d'autres et la liste serait trop longue, mais ces relations ont été pour moi très précieuses. Je savais déjà à quel point les relations sont importantes, mais mon expérience à Liberty Co. n'a fait que renforcer cette conviction. C'est pourquoi j'encourage vivement les entrepreneurs neuroatypiques à consacrer du temps au développement de leur réseau.

Il est important de pouvoir compter sur son réseau. Les gens veulent aider. C'est quelque chose que je savais déjà, mais que mon parcours m'a vraiment permis de confirmer. Les gens veulent sincèrement apporter leur soutien. Et si votre entreprise est vouée à l'avancement d'une cause – par exemple, quand j'ai décidé que j'allais me consacrer à la neuroinclusion – je ne m'attendais pas à ce que cela rejoigne autant de personnes. Et dans ce contexte, les relations prennent encore plus de sens. Lorsque vous portez une cause qui touche les gens, ils veulent vous accompagner – non pas uniquement pour vous aider vous, ni même pour leur propre intérêt, mais parce qu'ils veulent contribuer à la mission de votre organisation, car d'autres en bénéficieront.

Et je savais aussi, très tôt, que la gestion du temps serait un facteur clé. J'ai appris à mieux gérer mon temps. On ne peut pas tout entreprendre. On ne peut pas saisir toutes les occasions. Et toutes les occasions ne sont pas adaptées à notre parcours. Il est donc essentiel de bien gérer son temps. Et pour revenir à l'importance du réseau : toutes les occasions ne vous conviendront pas forcément. Mais en bâtissant un réseau, en vous entourant d'un groupe de personnes, vous pouvez vous tourner vers d'autres personnes et recommander leurs services. On peut aussi bâtir des partenariats au fil de la croissance de son entreprise. Ce sont des choses dont j'avais plus ou moins conscience, que je pressentais, mais que l'expérience a vraiment confirmé.

Et je dirais, pour conclure, qu'il est crucial d'avoir une vision à long terme en affaires. Les efforts qu'on investit aujourd'hui ne donnent pas nécessairement des résultats immédiats. Cela peut prendre des semaines, des mois, voire des années.

J'aimerais aussi souligner l'évolution en cours. D'un côté, nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir pour atteindre une véritable neuroinclusion dans les milieux de travail. Mais de l'autre, les avancées sont réelles. Quand j'ai décidé, il y a cinq ans, de me consacrer à la neuroinclusion, je ne me doutais pas que les diagnostics allaient se multiplier. Je ne pensais pas que de plus en plus de personnes allaient témoigner de leur propre expérience. Je n'imaginai pas non plus que tant de leaders allaient se mobiliser. Et surtout, je ne m'attendais pas à un tel engagement, à ce que tant de gens s'investissent concrètement pour faire progresser la neuroinclusion.

Ce sont là quelques-unes des leçons que j'ai apprises, et que je partage volontiers. Mais tant que nous n'aurons pas atteint une neuroinclusion pleine et entière, dans les milieux de travail comme dans l'écosystème entrepreneurial, notre travail reste inachevé.

**Jeremy** : C'est une très belle façon de conclure. Wanda, merci infiniment d'avoir été des nôtres pour cet épisode du Balado des Compétences futures. C'était un vrai plaisir de discuter avec vous aujourd'hui.

**Wanda**: Merci encore pour cette occasion, Jeremy. J'ai vraiment apprécié notre échange.

**Jeremy** : Ma conversation avec Wanda rappelle que la neurodiversité ne représente pas seulement un enjeu d'inclusion, mais aussi un vecteur d'innovation et une source de solutions concrètes. Mon prochain invité nous fera part de son expérience avec la dyslexie, de ses débuts en entrepreneuriat et des réalisations impressionnantes qu'il a accomplies grâce à une pensée hors norme. Brad Loiselle est chef de la direction du Skills Council of Canada, un organisme qui œuvre à élargir l'accès équitable à l'éducation et à l'apprentissage tout au long de la vie, en particulier pour les communautés qui en sont souvent exclues. Il a fondé plusieurs entreprises à partir de rien, notamment iPal, une plateforme d'apprentissage en ligne lancée dès 2009, et auparavant EasyWrapLines, une entreprise créative, manufacturière et distributrice de produits de papeterie qui a profondément transformé l'industrie nord-américaine. Bienvenue Brad.

**Brad** : Je suis heureux d'être ici.

**Jeremy** : Pendant votre jeunesse, vous avez fait face à de nombreux défis – y compris le fait qu'on vous ait dit que vos perspectives de carrière seraient limitées en raison de votre dyslexie. Racontez-nous vos premiers pas en entrepreneuriat.

**Brad** : Plus jeune, je cherchais toutes sortes de moyens pour gagner un peu d'argent, comme pelleter des entrées. Avec mes frères, on allait fouiller dans les bennes à ordures pour trouver des objets à réparer ou à revendre. À Ottawa, derrière le centre commercial Westgate, il y avait un magasin Distribution aux consommateurs. À l'époque, les bennes n'étaient pas verrouillées. On fouillait dans les sacs et les boîtes pour dénicher des choses intéressantes.

Un 24 décembre, on a déplacé quelques sacs et découvert un lot de grandes boîtes tout au fond de la benne. On en a ouvert une : elle était remplie de jouets. La suivante aussi. Il devait y avoir une douzaine de boîtes, toutes remplies de jouets, cassés pour la plupart. Mais ce qu'on voyait avant tout, c'était une occasion à saisir. On est rentrés chercher une longue luge en bois, on y a chargé toutes les boîtes et ramené tout ça à la maison. Notre salon était rempli de jouets endommagés, et on a passé toute la journée de Noël à les réparer. L'été suivant, on a vendu ces jouets dans notre cour arrière et on a récolté environ 300 \$. C'est ainsi que j'ai fait mes débuts en entrepreneuriat. J'ai réalisé que je ne réfléchissais pas comme les autres en mathématiques ou en sciences, et que je n'étais pas fait pour l'école, mais que j'avais un véritable talent pour transformer les choses, leur donner une nouvelle vie, et en tirer quelque chose de plus grand et de plus utile.

**Jeremy** : Vous avez pris conscience que vous ne pensiez pas comme tout le monde. Cela m'amène à une question au sujet de votre profil LinkedIn. J'ai remarqué que, sous chacune des entreprises ou initiatives que vous avez lancées, vous mentionnez « pensée dyslexique » dans la section des compétences – et cela a attiré mon attention. Qu'est-ce que vous entendez par « pensée dyslexique »? En quoi cela a-t-il façonné votre parcours professionnel?

**Brad** : Avec plaisir. Jusqu'à l'an dernier, je n'aurais jamais pensé indiquer « pensée dyslexique » sur mon profil. J'ai été invité à participer à un événement sur l'île Necker, en compagnie de Richard Branson, Erin Brockovich et d'autres leaders du monde entier. C'était l'événement Made by Dyslexia. Richard, qui est lui-même dyslexique, a eu l'idée il y a quelques années de réunir des personnes dyslexiques ayant connu les mêmes difficultés, mais qui sont devenues entrepreneures. Tous les témoignages se ressemblaient : sentiment d'échec à l'école, impression de ne pas être à la hauteur, difficulté à s'adapter à un système d'apprentissage rigide. Chaque personne racontait une histoire semblable, et je les écoutais, fasciné. Je me suis rendu compte que je n'étais pas stupide. En grandissant, j'étais mal compris, et la dyslexie l'était aussi. Puis, on a regardé des vidéos présentant certains des plus grands leaders de l'histoire – d'Alexander Graham Bell à Steve Jobs. Et la liste s'allonge... jusqu'à Einstein. Ils étaient tous dyslexiques. Une personne sur cinq est dyslexique. Et la dyslexie, c'est avant tout une autre manière de penser. Notre mode de pensée est tout sauf traditionnel. Nous avons souvent des idées ambitieuses et nous savons mettre en relation des éléments complexes qui échappent aux autres.

Les projets que j'ai menés étaient très audacieux, et chaque fois, on m'a dit : « C'est tout un défi, tu n'y arriveras pas. » Mais moi, je ne voyais pas cela sous l'angle des difficultés. Pas du tout. Et c'est une façon de penser que beaucoup de personnes dyslexiques partagent.

**Jeremy** : Ok, Brad, vos activités entrepreneuriales sont nombreuses, c'est le moins qu'on puisse dire. Vous avez lancé la plus grande entreprise de papier d'emballage en Amérique du Nord, qui a vu le jour dans votre garage sous le nom de Box It Solutions. Pouvez-vous nous expliquer comment cette aventure vous a conduit à créer iPal, puis le Skills Council of Canada?

**Brad** : Je me rendais fréquemment en Chine avec mon jeune frère Keith pour superviser la production. Là-bas, j'ai été confronté à une pauvreté d'une ampleur que je n'avais jamais vue auparavant. J'ai vu de très jeunes enfants vivre dans la rue. À ce moment-là, mes propres enfants étaient du même âge – encore très jeunes. Et cela m'a profondément marqué. Je n'arrivais pas à m'en détacher. Je me suis dit que je devais faire quelque chose. C'est à ce moment-là que j'ai commencé à me renseigner sur le domaine de l'éducation. Je me suis dit que si l'on pouvait offrir un accès équitable à l'éducation à l'échelle mondiale, il y aurait peut-être un moyen de permettre à ceux et celles qui n'y ont pas accès de changer leur trajectoire de vie.

J'ai conçu une méthode qui, selon moi, permettrait d'améliorer les programmes d'apprentissage en ligne. Je ne savais pas du tout si elle allait fonctionner. J'ai donc soumis une proposition à la Canadian Society of Training and Development de Toronto, une conférence qui rassemblait les principaux leaders universitaires. Je me suis dit que ce serait peut-être l'occasion de présenter ma méthode et de voir si elle avait du sens.

L'approche portait sur la conception de meilleurs programmes d'éducation en ligne : comment les structurer, les intégrer et les rendre plus dynamiques.

Ma proposition a été poliment refusée. On ne voyait pas vraiment ce que je pouvais apporter. Mais, trois mois plus tard, un membre du comité m'a appelé. Elle m'a dit : « J'ai lu votre document de travail, et je l'ai trouvé fascinant. Votre façon de concevoir tout ça m'a complètement renversée. Puis elle a ajouté : On aimerait vous inviter à faire une présentation

d'une heure et demie. » Une heure et demie? Je n'en revenais pas. Je me suis dit : « Mon dieu... »

Mais j'ai accepté. Je me suis rendu à Toronto pour présenter ma méthode, étape par étape. J'ai eu droit à une ovation debout. De nombreuses personnes sont venues me parler par la suite. Toyota m'a pressenti pour me demander s'ils pouvaient collaborer avec nous à la mise sur pied de certains projets. C'est à ce moment-là que j'ai compris que j'étais sur la bonne voie. J'ai donc lancé iPal – Interactive Professional Applied Learning. J'ai décroché des contrats avec l'IATA (Association du transport aérien international), BMW, Toyota, la Banque Scotia et OLG, pour lesquels nous avons conçu des programmes de formation. Nous avons obtenu des contrats avec le gouvernement de l'Ontario, le gouvernement du Canada, le gouvernement de l'Inde. En moins de 17 mois, nos revenus sont passés de zéro à plusieurs millions de dollars.

J'ai formé une équipe de 35 personnes, composée de développeurs et de concepteurs pédagogiques, répartie aux quatre coins du monde. L'entreprise a ensuite été acquise par l'un de nos premiers clients. Avec les revenus de cette acquisition, j'ai décidé de me rendre en Inde pour mieux comprendre les obstacles qui freinent l'accès universel à l'éducation. J'ai choisi l'Inde en raison de sa complexité – les inégalités entre les genres, le système de castes, la pauvreté, les défis technologiques et la densité de population.

Je me suis dit que si j'arrivais à saisir les enjeux d'un pays aussi vaste et complexe, je pourrais réfléchir à des solutions pouvant être déployées à plus grande échelle.

Nous avons alors conçu une plateforme regroupant plus de 50 000 cours, créés par 200 éducateurs provenant de neuf pays. J'ai sillonné le monde pour intervenir dans des conférences, afin de convaincre les milieux éducatifs de l'importance de collaborer et de centraliser les ressources sur une même plateforme – pour rendre l'éducation accessible à ceux et celles qui en sont exclus. Mais comment concrétiser cela? Nous avons donc lancé une vaste plateforme en Inde. Ce projet s'est accompagné de nombreux défis – des enjeux technologiques, des difficultés liées à la croissance... les obstacles étaient nombreux et se sont multipliés à mesure que le projet prenait de l'ampleur. Et puis, après dix ans de travail, la pandémie nous a mis des bâtons dans les roues. Tout ce que nous avons bâti s'est effondré, même si nous étions loin d'être les seuls dans cette situation.

Je me suis retrouvé chez moi, à Ottawa, à me demander comment j'allais m'y prendre pour résoudre ce problème. J'ai donc pris la décision de fonder le Skills Council of Canada. Je voulais mettre à profit toutes les leçons que j'avais tirées et appliquer ce que j'avais appris en Inde pour soutenir les populations vulnérables à l'échelle mondiale. Au Canada, nous avons choisi de concentrer nos efforts sur les communautés autochtones, les agences d'emploi et les organismes sans but lucratif qui peinent à accéder aux ressources.

Nous avons développé une plateforme qui regroupe plus de 5 000 cours. De nombreux partenaires se sont joints à notre initiative : des éducateurs, des leaders, des organismes sans but lucratif, des agences de divers secteurs – non seulement au Canada, mais aussi en Afrique, aux États-Unis et en Inde. C'est ainsi qu'est né le Skills Council of Canada. Nous avons pu venir en aide à des milliers de personnes. C'est une aventure incroyable.

**Jeremy** : C'est formidable. Brad, merci infiniment d'avoir pris part à cette conversation. Je vous suis sincèrement reconnaissant d'avoir accepté notre invitation à participer à cet épisode du Balado des Compétences futures.

**Brad** : C'est un réel plaisir d'être ici, sincèrement.

**Jeremy** : Dans cet épisode, nous avons entendu des témoignages inspirants qui rappellent l'importance de penser autrement dans un monde marqué par l'incertitude. Ce sont justement ces différences – et non des faiblesses – qui permettent aux entrepreneurs neuroatypiques d'apporter des solutions à certains des enjeux les plus complexes de notre économie, de notre marché du travail et même de notre planète.

Merci d'avoir été à l'écoute du Balado des Compétences futures, une production du Centre des Compétences futures. Un grand merci à nos invités : Jennifer Fane, du Conference Board du Canada, Wanda Deschamps, de Liberty Co., et Brad Loiselle, du Skills Council of Canada. Les cinq saisons du balado sont disponibles sur votre plateforme d'écoute préférée. Abonnez-vous, si ce n'est pas déjà fait, et restez à l'affût des prochains épisodes de la saison. Cet épisode a été produit, animé et monté par moi-même, Jeremy Strachan. La conception sonore est également de moi. Merci de votre écoute.