

Créer son parcours

ouvrir la voie du travail autonome aux Canadiens neurodivergents



Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et Signal49 Recherche, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.

Table des matières

4

Principales conclusions

5

Idées concrètes

7

Valoriser le potentiel des personnes neurodivergentes

8

Pourquoi le travail autonome?

11

Obstacles au travail autonome des personnes neurodivergentes

14

Créer un écosystème entrepreneurial neuro-inclusif

19

Annexe A: Méthodologie

23

Annexe B: Bibliographie

Principales conclusions

- Les participants neurodivergents travaillant à leur compte occupent des emplois dans divers secteurs, rôles et professions. Ils représentent un segment large et dynamique de la main-d'œuvre canadienne, remettant en question les stéréotypes et mettant en évidence de solides capacités entrepreneuriales et professionnelles.
- De nombreux participants neurodivergents ont choisi le travail autonome afin de tirer parti de leurs forces uniques, de gagner en autonomie et de travailler d'une manière qui correspond à leurs valeurs et à leurs préférences.
- Pour certains, le travail autonome est devenu une nécessité après avoir été confrontés à l'exclusion ou à des obstacles dans les milieux de travail traditionnels qui limitent l'accès à des emplois significatifs et durables.
- Les parties prenantes travaillant dans le secteur du soutien à l'emploi ont souligné que les programmes actuels continuent de donner la priorité aux emplois traditionnels. Selon elles, le travail autonome reste sous-estimé en tant que voie inclusive pour les Canadiens neurodivergents à la recherche d'un soutien professionnel.
- Les programmes de soutien à l'entrepreneuriat existants, notamment la formation, le mentorat, les accélérateurs/incubateurs et le coaching, sont souvent inaccessibles ou mal adaptés aux besoins des personnes neurodivergentes, ce qui limite leurs chances de réussite.
- Les obstacles financiers (par exemple, les difficultés d'accès au financement de démarrage) et la stigmatisation persistante concernant les compétences et les capacités des personnes neurodivergentes sont considérés par les travailleurs neurodivergents et les parties prenantes du travail autonome comme des obstacles majeurs au travail autonome durable.



Idées concrètes

La création d'occasions inclusives pour les entrepreneurs neurodivergents nécessitera une action coordonnée de la part du gouvernement, du secteur de l'éducation, des réseaux de défense des droits et de la communauté des affaires au sens large. Ceux qui souhaitent créer et soutenir un écosystème entrepreneurial inclusif pour les Canadiens neurodivergents peuvent envisager les mesures suivantes :

1. **Mettre en place des accélérateurs et des incubateurs neuro-inclusifs** : Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE), en collaboration avec les ministères provinciaux et territoriaux du développement économique, peut financer et soutenir des accélérateurs et des incubateurs conçus pour aider les entrepreneurs neurodivergents. Ces programmes peuvent offrir du mentorat personnalisé, une formation accessible et des ressources adaptatives qui répondent à divers besoins cognitifs, sensoriels et communicationnels.
2. **Promouvoir le mentorat et les réseaux de pairs** : les organismes de soutien à l'entrepreneuriat, les programmes d'études supérieures en commerce, les programmes de soutien à l'emploi et les groupes de défense des personnes neurodivergentes peuvent créer et offrir des possibilités de mentorat et des réseaux de pairs. Ces initiatives sont mieux menées par des personnes ayant une expérience vécue, ce qui garantit que les entrepreneurs neurodivergents bénéficient de conseils, d'un perfectionnement des compétences et d'un soutien fondés sur des approches neuroaffirmatives.
3. **Offrir des possibilités de réseautage et de développement des entreprises neuro-inclusives** : les administrations municipales et les organismes de soutien à l'entrepreneuriat peuvent organiser des événements et des initiatives qui répondent à divers besoins en matière d'accessibilité, notamment des espaces adaptés aux personnes sensibles, des séances de réseautage structurées et des options asynchrones ou virtuelles pour soutenir divers styles de communication et de traitement.
4. **Créer des carrefours de ressources** : ISDE, en collaboration avec les chambres de commerce et les organisations de soutien à l'entrepreneuriat, peut créer des carrefours de ressources conviviaux pour les entrepreneurs neurodivergents. Ces carrefours jouent un rôle important dans la consolidation des renseignements sur les programmes, les services, les formations et les occasions de réseautage offerts partout au Canada.

5. **Mettre en place une formation de sensibilisation à la neurodiversité** : les associations professionnelles, les chambres de commerce et les organismes de soutien aux entrepreneurs peuvent offrir une formation de sensibilisation à la neurodiversité aux parties prenantes de l'écosystème. La formation et la communication de renseignements devraient être guidées et faites par des groupes directeurs et des fournisseurs de formation dirigés par des personnes neurodivergentes afin de garantir que le contenu reflète l'expérience vécue, les besoins et les priorités de la communauté neurodivergente.
6. **Élargir l'apprentissage par l'expérience pour inclure le travail autonome** : les responsables de l'enseignement supérieur, en collaboration avec les services d'orientation professionnelle, peuvent créer des stages, des programmes coopératifs, des apprentissages par projet et des possibilités de mentorat axés sur le travail autonome. Ces expériences pratiques aident les apprenants neurodivergents à acquérir des compétences, à tester des idées et à gagner en confiance dans la gestion d'initiatives durables.
7. **Intégrer le travail autonome dans la formation au cheminement de carrière de la maternelle à la cinquième secondaire** : les ministères de l'Éducation et les conseils scolaires provinciaux et territoriaux peuvent intégrer le travail autonome dans la formation au cheminement de carrière de la maternelle à la fin du secondaire lors de la conception des programmes d'études, en favorisant l'accès à des parcours professionnels inclusifs et alternatifs.
8. **Réformer les prestations d'invalidité** : Emploi et Développement social Canada, en collaboration avec les ministères provinciaux et territoriaux des services sociaux, peut relever les seuils de revenu et réformer les politiques de récupération des prestations d'invalidité. Cela permettrait aux entrepreneurs neurodivergents qui bénéficient de cette aide d'augmenter leurs revenus sans perdre des prestations essentielles pendant la période de démarrage de leur entreprise.
9. **Rétablir et élargir les programmes de stabilité du revenu** : les ministères provinciaux et territoriaux des services sociaux peuvent mettre en œuvre, rétablir ou élargir les initiatives provinciales de revenu de base qui assurent la stabilité du revenu pendant les périodes de démarrage d'une activité autonome. Ces programmes pourraient contribuer à réduire les risques financiers et permettre aux entrepreneurs neurodivergents de se lancer dans une activité autonome avec plus de confiance.
10. **Donner la priorité à l'accès au financement** : ISÉD, en collaboration avec les banques, les coopératives de crédit et d'autres institutions financières, pourrait soutenir des programmes offrant des prêts à faible taux d'intérêt et des subventions aux entrepreneurs neurodivergents. De telles initiatives contribueraient à réduire les risques financiers et à améliorer l'accès au capital de démarrage.

Valoriser le potentiel des personnes neurodivergentes

Les Canadiens neurodivergents continuent de se heurter à des obstacles pour accéder à un emploi traditionnel¹. Cela conduit à une sous-utilisation de compétences précieuses sur le marché du travail.

Alors que le Canada est confronté à des pénuries de compétences critiques² et s'efforce d'améliorer sa productivité et sa prospérité³, le sous-emploi des personnes neurodivergentes représente une occasion manquée de tirer parti d'un bassin de talents diversifié et qualifié.

Le travail autonome offre une solution puissante, mais largement sous-exploitée, pour accroître la participation des Canadiens neurodivergents au marché du travail. En favorisant l'autonomie, la flexibilité et le respect des forces individuelles, le travail autonome peut ouvrir de nouvelles possibilités en matière d'innovation, de participation économique et d'épanouissement professionnel⁴.

Afin de mieux comprendre les parcours et les obstacles au travail autonome pour les Canadiens neurodivergents, nous avons organisé des groupes de discussion et des entretiens avec 75 Canadiens neurodivergents qui travaillent à leur compte. Ces discussions ont été complétées par des entretiens avec 31 parties prenantes travaillant dans le domaine de l'entrepreneuriat et du soutien à l'emploi, qui ont apporté leur point de vue sur les obstacles et les occasions en matière d'inclusion à l'échelle du système.

Les conclusions préliminaires de ces conversations ont été discutées lors de groupes de discussion de suivi avec 39 dirigeants et professionnels issus des domaines de l'entrepreneuriat, du soutien à l'emploi et de la politique.

Ce processus collaboratif a permis d'explorer les défis plus en profondeur et a contribué à créer des solutions pratiques ancrées dans les réalités du système actuel, garantissant ainsi leur faisabilité et leur efficacité.

Les conclusions diverses et concrètes présentées ici visent à faire progresser l'inclusion dans le travail autonome et à créer des occasions plus significatives et durables pour l'engagement des personnes neurodivergentes dans la population active canadienne.

Définition des termes clés

Le mouvement de la **neurodiversité** considère les différences dans la façon de penser, d'apprendre, de communiquer et de traiter l'information comme naturelles et précieuses plutôt que comme des déficits.

La **neurodivergence** désigne le fait d'avoir un cerveau qui fonctionne différemment de ce qui est considéré comme normal.

Le terme **neurodivergent** décrit les personnes dont les styles cognitifs, d'apprentissage ou de communication diffèrent de la norme. Dans cette étude, ce terme inclut les personnes autistes, celles qui souffrent de TDAH ou de troubles d'apprentissage, celles qui présentent des différences sensorielles ou de traitement de l'information, celles qui sont surdouées ou celles qui sont confrontées à des problèmes de santé mentale.

Le **secteur du soutien à l'emploi** désigne les programmes et services qui aident les personnes avec un handicap ou ayant des besoins de soutien divers à trouver et à conserver un emploi rémunéré grâce à une assistance personnalisée et à des pratiques inclusives sur le lieu de travail.

1 Hutchison, « Faire tomber les barrières : Améliorer l'expérience au travail des personnes neuroatypiques au Canada ».

2 Le Conference Board du Canada, « Compétences et productivité : Quelles pénuries de compétences influent sur la productivité canadienne? »

3 Cabinet du Premier ministre du Canada, « Lettre de mandat », mai 2025.

4 Klangboonkrong et Baines, « Disability entrepreneurship research: Critical reflection through the lens of individual-opportunity nexus »

« La neurodivergence n'est pas un handicap. Ce n'est pas que vous ne pouvez pas faire quelque chose, c'est simplement que vous faites les choses de manière très différente de ce que le système traditionnel attend de vous. Ce sont les attentes [neurotypiques] qui sont handicapantes. »

Responsable de programme entrepreneurial

Définition du travail autonome et de l'entrepreneuriat

Les **travailleurs autonomes** travaillent pour eux-mêmes et comprennent les propriétaires exploitants d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un cabinet de pratique professionnelle seul ou dans le cadre d'un partenariat constitué en société ou non⁵.

L'entrepreneuriat est un concept qui englobe généralement l'innovation et l'objectif de créer et de faire croître une entreprise⁶.

Si les entrepreneurs sont généralement des travailleurs autonomes, tous les travailleurs autonomes ne sont pas nécessairement des entrepreneurs.

Pourquoi le travail autonome?

Le travail autonome offre aux Canadiens neurodivergents des possibilités uniques de tirer parti de leurs forces individuelles, d'établir des horaires flexibles et de créer des environnements de travail adaptés à leurs besoins.

Statistique Canada ne recueille pas de données sur les Canadiens qui s'identifient comme neurodivergents, et il est difficile d'estimer cette population en raison du manque de données sur la prévalence chez les adultes et des recherches qui se concentrent principalement sur des diagnostics uniques (par exemple, le TDAH ou l'autisme).

Bien que nous ne disposions pas de données précises sur le nombre de personnes neurodivergentes au Canada, les données canadiennes existantes nous aident à estimer la prévalence :

- Environ 2,0 pour cent des enfants et des jeunes Canadiens âgés de 1 à 17 ans ont reçu un diagnostic de trouble du spectre de l'autisme⁷.
- On estime que 4,0 à 6,0 pour cent des adultes et 5,0 à 7,0 pour cent des enfants au Canada souffrent de TDAH^{8,9}.
- Aussi, 5,6 pour cent des Canadiens déclarent avoir un trouble d'apprentissage¹⁰.

Ces taux d'incidence suggèrent qu'une partie importante de la population canadienne est neurodivergente, ce qui souligne la nécessité de créer des possibilités d'emploi inclusives et adaptées qui tirent parti de leurs forces et améliorent leurs résultats en matière d'emploi.

Les personnes neurodivergentes avec lesquelles nous avons discuté ont suivi des parcours diversifiés pour transformer leurs forces en emplois durables. Leurs expériences mettent en évidence le large éventail de compétences et les contributions importantes qu'elles apportent à l'économie canadienne. Leurs contributions couvrent divers secteurs, notamment :

- **Les services professionnels et de connaissances :** conseillers, consultants, rédacteurs de demandes de subventions, chercheurs, conférenciers et défenseurs;
- **Les services d'emploi :** orienteurs, coachs de vie, fournisseurs de services d'emploi pour les personnes neurodivergentes et formateurs en neurodiversité en entreprise;

5 Statistique Canada, « Données et définitions »

6 Statistique Canada.

7 Agence de la santé publique du Canada, « Trouble du spectre de l'autisme : Faits saillants de l'enquête canadienne sur la santé des enfants et des jeunes de 2019 »

8 Centre de sensibilisation au TDAH Canada, « Au sujet du TDAH »

9 Espinet et al., « A review of Canadian Diagnosed ADHD Prevalence »

10 Statistique Canada, « Les Canadiens ayant des incapacités liées à l'apprentissage, au développement et à la mémoire »

- **Les créateurs et fabricants** : artistes, créatifs, concepteurs et photographes;
- **Les services éducatifs** : tuteurs, prestataires d'éducation alternative et en plein air, formateurs spécialisés et créateurs de contenu éducatif;
- **Les services de santé mentale** : thérapeutes, conseillers, travailleurs sociaux, psychologues et fournisseurs de services de rétablissement et de bien-être;
- **Les services aux entreprises et numériques** : détaillants, assistants administratifs et virtuels, spécialistes du soutien informatique, spécialistes des médias et du marketing, et créateurs de contenu pour les médias sociaux;
- **Les métiers spécialisés** : spécialistes en horticulture, travailleurs culinaires et artisans;
- **Le travail dans l'économie des petits boulots** : chauffeurs de covoiturage et livreurs de repas et de courses.

Les témoignages des participants mettent en évidence le travail autonome comme une voie puissante et inclusive, qui permet aux personnes neurodivergentes de s'épanouir à leur manière, tout en enrichissant le marché du travail canadien grâce à la diversité des compétences, des perspectives et de l'innovation.

Le travail autonome comme choix privilégié

La majorité des personnes neurodivergentes avec lesquelles nous avons discuté ont nommé la capacité à tirer parti de leurs forces uniques, telles que la créativité, la reconnaissance de schémas, l'hyperconcentration et l'attention aux détails, comme étant essentielle à leur réussite dans le travail autonome. Bon nombre ont fait remarquer que le travail autonome convient aux profils de compétences « inhabituels », où de grandes forces coexistent avec des difficultés marquées¹¹. Bien que ces profils soient courants chez les personnes neurodivergentes, ils peuvent rendre difficile l'emploi traditionnel, car les lieux de travail attendent souvent un rendement constant dans un large éventail de tâches.

Les participants ont toutefois souligné que ces mêmes traits de caractère sont souvent à l'origine de l'innovation et de la pensée non conventionnelle qui sont essentielles à la réussite entrepreneuriale.

« Apprenez à vous connaître, vous et vos compétences, elles sont différentes pour les [personnes neurodivergentes]. Les mêmes compétences qui constituent un obstacle ou vous ont causé des problèmes dans un milieu de travail traditionnel peuvent en fait être votre argument de vente en tant qu'entrepreneur, une proposition de valeur unique pour votre entreprise. Comprendre cette différence, je pense, est la clé de votre réussite. »

Entrepreneur neurodivergent et chef d'entreprise

Certains participants ont souligné la flexibilité du travail autonome comme un avantage clé. Ils apprécient de pouvoir définir leur propre rythme, d'organiser leurs tâches en fonction de leur niveau d'énergie ou de leurs besoins en matière de santé, et de facturer en fonction des résultats plutôt que des heures travaillées, ce qu'ils considèrent comme des facteurs clés de leur réussite.

« Je peux poursuivre mes intérêts particuliers, mes passions, de la manière qui me convient, et non celle qui convient à quelqu'un d'autre. Je peux être plus flexible avec mes besoins et mieux m'adapter que quelqu'un d'autre pourrait le faire, car je me comprends moi-même et je comprends ce dont j'ai besoin. »

Entrepreneur individuel et consultant neurodivergent

« Je n'ai pas à travailler en fonction d'un horaire. Si un jour, quelque chose me prend beaucoup de temps, ce n'est pas grave. Le client me paye quand même le montant convenu, donc je n'ai pas l'impression de pénaliser qui que ce soit. Si un autre jour, je suis vraiment efficace, je ne suis pas pénalisé non plus. Je suis payé pour la valeur de mon travail, pas pour les heures, ce qui me permet de respecter mon énergie et de m'adapter selon les besoins. »

Entrepreneur individuel neurodivergent

Pour de nombreux participants, le travail autonome est plus qu'un moyen de subsistance : il leur a fourni une plateforme leur permettant de faire de grandes choses. Il leur a permis de transformer des traits de

¹¹ Weinburg et Doyle, « Psychology at work: Improving wellbeing and productivity in the workplace. »; Bennett et Gibb, « Entrepreneurship, neurodiversity & gender: Exploring opportunities for enterprise and self-employment as pathways to fulfilling lives »

caractère autrefois critiqués dans les lieux de travail traditionnels en « catalyseurs de changement », en créant des entreprises qui améliorent l'inclusion, l'accessibilité et le soutien à la communauté neurodivergente. La majorité des participants ont mis à profit les compétences et les connaissances acquises dans le cadre d'un emploi conventionnel pour créer des entreprises qui répondent à ces besoins. Un participant a décrit cela comme la possibilité de travailler « à la fois pour moi-même et en tant que moi-même ».

« Un autre avantage [du travail autonome] est que d'autres personnes dans le domaine des services sociaux ou du bien-être mental peuvent voir qu'une personne (moi) atteinte de neurodivergence a sa propre entreprise et est prête à être un catalyseur de changement. »

Propriétaire d'entreprise, éducateur et créateur de contenu neurodivergent

Le travail autonome comme dernier recours

Si de nombreux participants neurodivergents ont décrit le choix du travail autonome comme un choix délibéré et valorisant, certains y sont arrivés par nécessité, après s'être sentis exclus ou « poussés » hors du marché du travail traditionnel.

Ces derniers ont souligné que les lieux de travail traditionnels attendent souvent d'eux qu'ils se conforment aux normes neurotypiques. Ces attentes rigides ont parfois conduit à des cas d'intimidation et de harcèlement, au refus de mesures d'adaptation et à une perception négative de leur valeur en tant qu'employés. En conséquence, beaucoup ont estimé que leurs options de carrière et d'avancement professionnel étaient limitées, le travail autonome apparaissant comme la voie la plus viable, et parfois la seule, vers la réussite et l'épanouissement.

« J'ai adoré mon travail dans [l'organisation spécialisée dans l'autisme]. Je voyais 200 familles par an et je faisais des présentations. Un poste pour offrir l'ensemble de la formation s'est libéré. Tout le monde de mon bureau m'a dit : "Tu vas postuler, n'est-ce pas?", car j'avais toujours reçu d'excellents commentaires. Mais j'étais très anxieux à l'idée de devoir prouver mes capacités dans le cadre d'une entrevue. J'ai donc demandé une mesure d'adaptation. Je leur ai dit que dans de nombreuses situations, il est préférable que je montre que je peux faire le travail, mais ma demande a été refusée. »

Consultant autonome neurodivergent travaillant avec la communauté autiste

Les responsabilités familiales et les obligations liées à la prise en charge d'un proche ont également poussé certains participants à opter pour le travail autonome. Les parents neurodivergents, qui élèvent souvent des enfants neurodivergents, ont expliqué que la nécessité de jongler entre la défense des droits, l'éducation et la gestion du système de soutien pour leur famille rendait difficile l'exercice d'un emploi traditionnel. Pour quelques participants, le travail autonome, avec la flexibilité et l'autonomie qu'il procure, est devenu le seul moyen de concilier la prise en charge d'un proche et la génération de revenus.

« Je suis devenue entrepreneure par nécessité. J'ai été congédiée pour avoir insisté sur la mise en place de mesures d'adaptation pour moi-même et pour d'autres personnes après mon diagnostic. Puis, quelques mois plus tard, mon fils autiste non verbal a été renvoyé de sa garderie. C'est pourquoi j'ai créé mon entreprise : pour survivre. »

Entrepreneure individuelle neurodivergente



Comment les besoins en matière de soutien influencent les choix de carrière

Les différences dans le degré des besoins d'aide sont apparues comme un facteur clé influençant le choix de devenir travailleur autonome, qu'il s'agisse d'un choix préféré ou d'une nécessité.

Les personnes ayant des besoins d'aide plus importants, souvent diagnostiquées pendant l'enfance ou l'adolescence, ont décrit avoir rencontré des obstacles dès leur plus jeune âge. Citons entre autres obstacles les plus faibles chances d'acquérir de l'expérience professionnelle, les basses attentes de la part des éducateurs ou des employeurs, et l'accès limité aux mesures d'adaptation sur le lieu de travail. Ces obstacles persistants ont fait que le travail autonome est souvent devenu une nécessité plutôt qu'un choix pour ce groupe.

« Dans la communauté autiste, beaucoup d'enseignants et de parents ne comptent pas trop sur les compétences, ils ne donnent pas [aux jeunes autistes] l'occasion d'essayer des choses et d'échouer quand ils sont jeunes. Et maintenant, ce sont des adolescents de 17 ans qui n'ont jamais eu la chance de prendre leurs propres décisions et de découvrir ce dans quoi ils excellent. Ils ont beaucoup appris l'impuissance. Comment pouvez-vous alors vous attendre à ce qu'ils partent à l'université ou trouvent un emploi? C'est impossible. Ils sont terrifiés. »
Consultant en neurodivergence travaillant avec la communauté autiste

En revanche, les participants ayant des besoins d'aide faibles ou minimes, généralement diagnostiqués à l'âge adulte, avaient généralement passé des années à évoluer dans des milieux de travail traditionnels. Leur diagnostic tardif intervenait souvent après des périodes d'épuisement professionnel, de sous-emploi ou de dissimulation pour répondre aux attentes neurotypiques. Par conséquent, leur passage au travail autonome était plus souvent un choix stratégique, un moyen de retrouver leur autonomie, de faire un travail axé sur leurs points forts et d'éviter les contraintes de l'emploi conventionnel.

« J'ai toujours voulu créer mes propres œuvres plutôt que d'essayer de fonctionner dans le système, où je dois

être quelque part tous les jours à 9 heures du matin. Je n'ai jamais été vraiment respectée ou soutenue dans mon environnement professionnel. J'ai constaté qu'en travaillant pour d'autres personnes, j'étais toujours sous-payée et sous-estimée. »

Artiste neurodivergente et cheffe d'entreprise

Obstacles au travail autonome des personnes neurodivergentes

Le travail autonome offre un potentiel considérable pour de nombreuses personnes. Pourtant, les participants ont soulevé des obstacles systémiques inhérents aux programmes et aux politiques de soutien à l'emploi du Canada, ainsi qu'à l'écosystème entrepreneurial au sens large, qui limitent l'accès aux occasions.

Le travail autonome est négligé

Plusieurs participants ont souligné que les programmes de soutien à l'emploi au Canada, qui aident les personnes confrontées à des obstacles à l'emploi, tels que des handicaps, des problèmes de santé ou une expérience limitée¹², ne répondent souvent pas aux besoins des personnes neurodivergentes.

La majorité des parties prenantes travaillant au sein de ces programmes ou en collaboration avec ces programmes ont fait remarquer qu'ils s'appuient sur des modèles d'emploi traditionnels, négligeant involontairement les compétences et les forces uniques des travailleurs neurodivergents. Selon elles, le travail autonome est rarement présenté comme une option de carrière viable pour les Canadiens neurodivergents à la recherche d'un soutien professionnel.

¹² Emploi et Développement social Canada, « Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap »; Association canadienne de soutien à l'emploi, « Le soutien à l'emploi : passé, présent et futur »

« Notre système n'offre rien d'encourageant en matière de travail autonome ni d'assez bien organisé pour être utile. Les organismes à but non lucratif sont les gardiens des programmes, donc si vous avez besoin d'aide, vous devez travailler avec [le soutien à l'emploi]. Mais une fois que vous y êtes, ils n'ont pas l'expérience appropriée en matière d'entrepreneuriat. »

Administrateur d'un programme d'emploi pour les personnes neurodivergentes, secteur à but non lucratif

Croyances limitantes

Plusieurs parties prenantes ont observé que ceux qui soutiennent les demandeurs d'emploi neurodivergents (par exemple, les programmes de soutien à l'emploi, les services d'orientation professionnelle postsecondaire) peuvent parfois considérer le travail autonome comme trop risqué ou trop complexe pour les personnes neurodivergentes. Pourtant, il est reconnu comme une voie viable et valorisante pour d'autres groupes en quête d'équité¹³.

Ils ont noté que les hypothèses restrictives concernant les compétences et les capacités des travailleurs neurodivergents peuvent involontairement se traduire par moins d'orientation, moins de ressources et moins de formation pour le travail autonome.

« Nous ne devrions pas concevoir des programmes et des mesures de soutien en pensant que les clients ont plus de chances d'échouer parce qu'ils sont neurodivergents. C'est la critique que j'adresse à de nombreux programmes de soutien à l'emploi bien intentionnés. Ils nous obligent à modérer notre langage et à faire preuve d'une extrême prudence pour que tout "fonctionne". Mais ce n'est pas la réalité de l'emploi et du travail autonome pour quiconque, qu'il soit neurodivergent ou non. »

Directeur des services d'emploi, secteur à but non lucratif

Certains participants ont en outre souligné que la stigmatisation liée aux compétences et aux capacités neurodivergentes peut contribuer à une définition restrictive de la réussite dans le cadre des programmes d'emploi. Ils ont expliqué que la réussite est souvent mesurée principalement par le placement professionnel, sans toujours tenir compte de l'adéquation du poste avec les points forts, les intérêts ou le potentiel de croissance de la personne.

« Les organismes d'aide à l'emploi mettent en avant [les personnes neurodivergentes] dans des séances photo comme des "exemples de réussite", à l'image de ce jeune adulte multilingue qui lit dans plusieurs langues. J'ai discuté avec sa mère de son travail. Il est à l'arrière du magasin, où il range les produits sur les étagères. On lui confie de plus en plus de responsabilités au sein de l'entrepôt, mais il touche toujours le salaire minimum. »

Parent d'un jeune adulte neurodivergent ayant besoin d'un soutien accru

De nombreux participants ont fait remarquer que ce préjugé apparaît tôt dans l'éducation et persiste à l'âge adulte, renforçant ainsi une vision limitée de ce que les personnes neurodivergentes peuvent accomplir. Lorsque les personnes neurodivergentes intériorisent ces croyances limitantes, elles peuvent restreindre leurs propres aspirations et leur confiance en elles pour mener une carrière autonome. Les participants ont souligné l'importance de passer d'une perspective axée sur les déficits à une perspective qui présume de la compétence lorsqu'il s'agit de soutenir les demandeurs d'emploi et les futurs travailleurs neurodivergents.

« Nous avons besoin de visibilité sans la pitié. Ne nous considérez pas uniquement comme une source d'inspiration pour les personnes handicapées, comme ceux qui ont réussi à surmonter leurs difficultés. Nos difficultés peuvent être la clé d'une grande innovation. Nous sommes des chefs d'entreprise, des professionnels et des personnes dotées de compétences spécialisées, comme tout le monde. »

Entrepreneur individuel neurodivergent

Formation et soutien inaccessibles

La majorité des participants neurodivergents ont soulevé le manque de formation et de soutien accessibles et inclusifs comme un autre obstacle pour les aspirants entrepreneurs. Les programmes de soutien actuels, notamment le coaching, le mentorat, les accélérateurs/incubateurs et les ressources aux entreprises, sont principalement conçus pour les cerveaux neurotypiques. Ils s'appuient souvent sur des modèles d'apprentissage généralisés, des rythmes fixes et des approches uniformisées qui peuvent négliger la diversité des besoins d'apprentissage.

¹³ Tiasakul, Abdulzاهر et Bazan, « Accessibility of entrepreneurship training programs for individuals with disabilities. »

« J'ai essayé un programme d'entrepreneuriat accessible. On m'a attribué un conseiller commercial pour m'apprendre à gérer mes finances, mais cela ne m'a pas aidé en raison de mon trouble d'apprentissage en mathématiques. La plupart du temps, les aides proposées ne sont pas adaptées aux handicaps que nous avons. On oublie que certaines personnes ont des troubles d'apprentissage qui coexistent avec l'autisme. »
Propriétaire unique s'identifiant neurodivergent et handicapé

Un domaine s'est révélé à la fois particulièrement préoccupant et susceptible d'offrir des possibilités de soutien et de perfectionnement, s'il est conçu de manière appropriée. Pour les personnes neurodivergentes, les difficultés liées aux fonctions exécutives, telles que la planification, l'organisation, la gestion du temps et l'autorégulation, sont souvent plus prononcées¹⁴. Les compétences liées aux fonctions exécutives sont essentielles pour permettre aux personnes neurodivergentes de gérer avec succès les activités quotidiennes d'une entreprise telles que la budgétisation, la planification et le respect des délais. Pourtant, les personnes neurodivergentes nous ont confié que, lorsque des aides étaient offertes dans ces domaines, elles manquaient souvent leur cible.

« On m'a dit que je devrais suivre ce cours sur la gestion des priorités et du temps, mais il était conçu avec des repères neurotypiques, ce qui ne fonctionnait pas. Beaucoup de conseils et d'astuces que les personnes [neurotypiques] nous donnent ne fonctionnent pas pour notre façon de travailler. Nous avons besoin d'aides conçues par nous, pour nous. »
Entrepreneur individuel neurodivergent



Risques financiers et insuffisance de financement

De nombreux participants et parties prenantes neurodivergents ont décrit les obstacles financiers comme un frein au travail autonome. Contrairement à l'emploi traditionnel, le travail autonome exige des personnes qu'elles gèrent des revenus irréguliers sans avoir accès à des avantages tels que les congés maladie payés, l'assurance maladie ou des mesures d'adaptation en milieu de travail. Pour certaines personnes neurodivergentes, ces aides ne sont pas facultatives : elles sont essentielles pour gérer leurs besoins en matière de soins de santé, accéder à des thérapies, maintenir des routines prévisibles et faire face à des exigences sensorielles ou cognitives. Sans aide, l'incertitude et l'instabilité du travail autonome peuvent présenter des risques tant pour la sécurité financière que pour le bien-être général, ce qui rend le travail autonome moins viable ou durable.

Certaines parties prenantes ont également souligné une lacune systémique notable : alors que certains groupes en quête d'équité peuvent accéder à des subventions ou à des programmes de financement ciblés¹⁵, il n'existe pas de soutien financier comparable spécialement conçu pour les entrepreneurs neurodivergents. Ces parties prenantes ont ajouté que les fausses idées sur les capacités des personnes neurodivergentes et l'absence de ressources financières neuro-inclusives limitent encore davantage l'accès au soutien. Par conséquent, de nombreux participants neurodivergents travaillant à leur compte ont déclaré ne pas pouvoir accéder aux ressources financières et institutionnelles dont bénéficient les autres entrepreneurs.

« Comme il n'existe pas de fonds d'entrepreneuriat propre aux personnes neurodivergentes, elles doivent naviguer dans un système qui n'est pas conçu pour elles et qui ne leur offre aucun soutien. Le mieux que nous puissions faire pour l'instant est de les encourager à se renseigner sur les programmes ou les aides existants, quels qu'ils soient, puis de les aider à s'y retrouver du mieux que nous pouvons. »
Propriétaire d'une PME neurodivergent travaillant avec des clients neurodivergents

¹⁴ Doyle et McDowall, « Coaching for neurodiversity. »; Pasarin-Lavin et al., « Neurodivergent students. A continuum of skills with an emphasis on creativity and executive functions. »

¹⁵ Services aux Autochtones Canada, « Programme d'entrepreneuriat autochtone – Accès au capital »; Innovation, Sciences et Développement économique Canada, « Fonds pour l'écosystème – Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires »

Créer un écosystème entrepreneurial neuro-inclusif

Les participants ont mis en avant des stratégies visant à améliorer l'accès au travail autonome pour les Canadiens neurodivergents, telles que des formations inclusives, des programmes flexibles et de l'aide financière sur mesure.

Ces approches ont été conçues en collaboration avec des dirigeants et des professionnels travaillant dans les systèmes concernés (soutien à l'emploi, soutien à l'entrepreneuriat, gouvernement et éducation) afin de garantir leur caractère pratique et leur faisabilité.

Aide et financement publics

De nombreux participants neurodivergents ont indiqué qu'au moment de créer leur entreprise, ils dépendaient de l'aide sociale ou d'autres aides au revenu pour subvenir à leurs besoins de base. Cependant, les politiques actuelles peuvent créer des obstacles involontaires à la croissance.

Certains participants ont indiqué que les seuils de revenu et les politiques de récupération intégrale des prestations d'invalidité signifient que même une légère augmentation des revenus peut réduire ou éliminer les prestations. Plutôt que de soutenir l'entrepreneuriat, cette structure peut décourager la prise de risques et la croissance des entreprises, une préoccupation partagée par de nombreux professionnels du soutien à l'emploi et en politique.

Les parties prenantes ont souligné que la **réforme des politiques** d'aide sociale afin de permettre une réduction progressive et favorable des prestations était une mesure essentielle pour permettre aux Canadiens neurodivergents de se tourner vers le travail autonome.

Certains participants neurodivergents ont décrit les programmes provinciaux offrant un revenu de base garanti spécifiquement aux entrepreneurs comme leur soutien le plus important. Ces programmes, offerts pour une période limitée lors du démarrage d'une entreprise, offraient un filet de sécurité financier qui permettait aux personnes de se concentrer sur l'établissement d'une base solide plutôt que de prendre des décisions fondées sur des besoins

financiers immédiats. Cependant, les participants ont noté que bon nombre de ces programmes ne sont plus offerts.

Les professionnels de la politique et du soutien à l'emploi ont renforcé ce point, soulignant que des **programmes de revenu** de base universel plus larges pourraient jouer un rôle important dans l'amélioration des résultats à long terme en matière d'emploi pour les personnes neurodivergentes.

« Les aides financières accordées par le gouvernement aux personnes handicapées sont récupérées à hauteur d'un dollar pour chaque dollar gagné au-delà d'un certain plafond mensuel. Cela les dissuade vraiment d'essayer de progresser davantage. Des ajustements à ce système de récupération seraient vraiment utiles, tant pour le travail autonome que pour l'emploi en général. »

Coordinateur du soutien à l'emploi, services pour l'autisme

« Mon plus grand soutien a été le Soutien aux travailleurs autonomes (STA)¹⁶. Le STA m'a permis de démarrer mon entreprise et de bâtir une fondation solide sans avoir à prendre des décisions uniquement pour faire de l'argent. J'ai pu penser à ce que je voulais vraiment faire et, parfois, j'ai refusé certaines choses quand elles ne me correspondaient pas. Je ne suis même pas sûr que je pourrais travailler à mon compte sans cela. »

Propriétaire d'entreprise neurodivergent

L'accès au financement traditionnel présente également des défis. Certains participants ont souligné que les prêts à taux d'intérêt élevé accordés par les institutions financières font peser un risque disproportionné sur les entrepreneurs neurodivergents. Ces risques découlent de facteurs, tels que l'instabilité des revenus, les difficultés de gestion financière et l'accès limité à des conseils financiers adaptés. En revanche, les **prêts à faible taux d'intérêt et les subventions** ont été systématiquement déterminés comme plus accessibles et plus efficaces. Les participants neurodivergents ont souligné que ces aides leur ont permis de lancer et de soutenir leur entreprise sans prendre de risques financiers excessifs.

16 Soutien aux travailleurs autonomes.

Étude de cas : Réduire les obstacles au soutien au travail autonome

Rise est une organisation nationale qui aide les personnes souffrant de troubles mentaux et de dépendances à s'intégrer socialement et économiquement grâce à l'entrepreneuriat. Elle propose des **prêts à faible taux d'intérêt**, des formations gratuites, du mentorat et du soutien sur mesure pour aider les Canadiens à créer des petites entreprises et à renforcer leurs communautés. Il est important de noter que les programmes de Rise ne nécessitent pas de diagnostic officiel, ce qui garantit l'accès à ceux qui ne peuvent en obtenir un.

Étude de cas : Programme pilote pour les innovateurs, les systématiseurs et les entrepreneurs sociaux autistes

En 2025, l'entreprise sociale australienne Community Capacity Builders a lancé un programme pilote visant à aider les participants autistes à appliquer leur mode de pensée inné à l'entrepreneuriat. Ce programme était offert en ligne à un rythme adapté à chacun, et comprenait deux séances animées par mois. D'après les commentaires des participants, son succès résidait dans son accessibilité, son approche neuroaffirmative et son ancrage dans l'expérience vécue.

Programmes de démarrage ciblés

De nombreux participants et parties prenantes neurodivergents ont souligné la valeur des **programmes de démarrage ciblés** (par exemple, accélérateurs, incubateurs et ateliers d'entrepreneuriat) qui répondent aux besoins en matière d'accessibilité et d'apprentissage. S'inspirant d'initiatives destinées à d'autres groupes en quête d'équité, tels que les femmes, les peuples autochtones, les communautés racisées et les personnes handicapées¹⁷, ces programmes offrent un accompagnement personnalisé, l'accès à des réseaux de pairs et des ressources qui soutiennent les styles d'apprentissage, les préférences de communication et les points forts des personnes neurodivergentes.

Au-delà du soutien aux entrepreneurs individuels, ces programmes peuvent jouer un rôle plus large dans le renforcement de l'écosystème entrepreneurial en favorisant l'inclusion, en diversifiant la participation et en élargissant l'accès à l'innovation et aux occasions économiques.

Mentorat et réseaux de pairs

Le mentorat et les réseaux de pairs ont été nommés comme des éléments clés d'un écosystème entrepreneurial neuro-inclusif. Plusieurs participants ont souligné que le **mentorat** assuré par des entrepreneurs neurodivergents qui ont réussi offre crédibilité, conseils pratiques et compréhension authentique, aidant ainsi les entrepreneurs neurodivergents à relever les défis et à renforcer leurs compétences. Les **réseaux de pairs** neurodivergents sont également considérés comme précieux, car ils créent des espaces d'échange de connaissances, de collaboration et de soutien mutuel.

« Je me sentais assez désorienté sur le plan professionnel jusqu'à ce que je rejoigne ce groupe de thérapeutes neurodivergents. Nous nous réunissons une fois par mois, mais nous avons également commencé à travailler ensemble et à nous entraider. Par exemple, si l'un d'entre nous rencontre des difficultés dans son travail, nous pouvons confier cette tâche à l'un de nos membres qui est particulièrement doué dans ce domaine. Cette ressource est inestimable pour moi. »

Praticien clinique neurodivergent à son compte

Un participant a décrit comment son organisation crée des communautés de soutien pour les entrepreneurs neurodivergents :

¹⁷ Innovation, Sciences et Développement économique Canada, « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat »; Développement économique Canada pour le Pacifique, « Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité en Colombie-Britannique »

« L'une des choses que nous avons mises en place est un groupe fermé dédié au mentorat et au réseautage [entrepreneurial]. Nous comprenons que nos clients neurodivergents, en particulier, peuvent avoir besoin d'un suivi, d'obtenir les services dont ils ont besoin, de partir, puis de revenir et de dire : "Vous savez quoi? Maintenant, j'ai des problèmes avec la comptabilité." Nous les aidons avec leurs besoins ponctuels. »
Responsable du programme des services aux entrepreneurs, clients en quête d'équité

Les chambres de commerce ont été mises en avant comme des partenaires précieux pour la création de programmes de développement professionnel inclusifs, offrant un accès à des possibilités de mentorat, à des ressources de formation et à des plateformes permettant d'amplifier la visibilité des entrepreneurs neurodivergents.

Étude de cas : Reconnaître la neurodiversité au sein de la communauté des affaires

La Colorado Neurodiversity Chamber of Commerce est une organisation à but non lucratif qui se consacre à accroître la représentation des personnes neurodivergentes dans le monde des affaires. Elle propose des formations virtuelles axées sur les points forts aux entrepreneurs neurodivergents dans des domaines courants qui posent des défis, tels que la communication et le réseautage, les fonctions exécutives, la gestion financière, l'autodéfense et la prévention de l'épuisement professionnel.

Réseautage et développement des affaires

Certains participants ont souligné la nécessité d'avoir des occasions de **réseautage et de développement des affaires plus inclusives**. Les environnements professionnels traditionnels, tels que les conférences, les salons professionnels, les réunions d'associations, les espaces collaboratifs et les interactions au sein de la chaîne d'approvisionnement, reflètent souvent les normes neurotypiques. Cela peut inclure des interactions sociales rapides, des attentes de communication tacites et une accessibilité limitée.



Des solutions inclusives qui répondent à des besoins divers, telles que des espaces adaptés aux sensibilités sensorielles, des séances de réseautage structurées ou en petits groupes, des plateformes d'engagement asynchrones ou virtuelles et des formats de participation flexibles, ont été jugées importantes pour favoriser des relations significatives, la collaboration et la croissance professionnelle.

« Aidez-nous à tracer notre voie, car le travail autonome peut être le moyen le plus efficace d'aider une personne handicapée qui dispose d'une aide sociale. Travailler 40 heures par semaine peut être difficile pour les personnes handicapées ou autistes. Ne pouvons-nous pas leur apprendre à créer leur propre emploi? Les petites entreprises sont un moteur économique considérable, mais c'est un domaine dont nous sommes exclus. »
Propriétaire unique neurodivergent et coach en emploi

Étude de cas : Créer des communautés d'affaires et des chaînes d'approvisionnement inclusives

La Inclusive Workplace and Supply Council of Canada (IWSCC) est l'organisme national de certification des entreprises appartenant à des personnes handicapées et à d'anciens combattants. Véritable réseau essentiel, il met en relation des pairs, des organisations et divers fournisseurs avec le secteur public afin d'élargir les possibilités offertes à ses membres. À l'automne 2025, l'IWSCC a lancé le Canadian Accessible Marketplace, qui met en relation les Canadiens avec des entreprises appartenant à des personnes handicapées et à d'anciens combattants afin de promouvoir l'accessibilité et l'inclusion dans le monde des affaires.

Carrefours de ressources centralisées

Certains participants qui travaillent à leur compte ont souligné l'intérêt d'avoir accès à des **carrefours de ressources centralisées conviviaux** pour les entrepreneurs neurodivergents. Les participants ont décrit comment ces carrefours pourraient regrouper les renseignements sur les programmes, le soutien et les formations destinés aux travailleurs autonomes, ce qui faciliterait la recherche de ressources pertinentes. Les participants ont également souligné que ces initiatives devraient s'attaquer aux obstacles au diagnostic officiel, tels que les coûts et la disponibilité limitée, et étendre l'accès aux personnes sans diagnostic officiel. Cela garantirait que l'aide est accessible à tous ceux qui pourraient en bénéficier, et pas seulement à ceux qui sont en mesure de suivre des processus d'évaluation longs ou coûteux.

Étude de cas : Création d'un guichet unique pour les renseignements et les ressources

Le [Neurodiversity Hub](#) en ligne est une communauté de pratique établie en Australie qui collabore avec un large éventail de parties prenantes afin de créer et de promouvoir un écosystème d'emploi durable pour les jeunes adultes neurodivergents. Sur sa page Innovation and Entrepreneurship, le Hub propose des renseignements, des conseils et des liens vers des connaissances, des compétences et des partenaires en matière de travail autonome, sous une forme très accessible, qui sont à la fois substantiels, neuro-inclusifs et encourageants.

Formation de sensibilisation à l'échelle de l'écosystème

La plupart des participants ont souligné l'importance d'une **éducation et d'une formation ciblées sur la neurodiversité** pour tous les acteurs de l'écosystème entrepreneurial, notamment pour ceux qui travaillent dans des programmes de soutien à l'emploi, l'enseignement supérieur, les accélérateurs/incubateurs et les politiques.

La formation sur la neurodiversité, l'accessibilité et l'équité permet aux parties prenantes de s'engager auprès des entrepreneurs neurodivergents en reconnaissant leurs forces, en respectant leurs besoins et en créant de réelles chances de réussite. Les participants ont souligné que, sans cette sensibilisation, des programmes ou des aides bien intentionnés peuvent involontairement reproduire les obstacles qu'ils cherchent à éliminer.

Étude de cas : Créer des partenariats pour lutter contre la stigmatisation et l'exclusion systémique

Afin de combler les lacunes en matière de neuro-inclusivité dans l'écosystème entrepreneurial canadien, la Fondation de la famille Sinneave s'est associée à [l'incubateur District 3 de Concordia](#) pour offrir une formation sur la neurodiversité qui va au-delà de l'inclusion superficielle. Les séances se concentrent sur la refonte des environnements, des programmes, de la communication et des attentes à travers un prisme neuro-inclusif, en dotant le personnel, les concepteurs de programmes et les communautés des connaissances et des compétences nécessaires pour améliorer l'inclusion.

Étude de cas : Partenariats entre l'enseignement supérieur et les entreprises sociales

Lancé en 2025, le programme [Sapphire](#) a été conçu par des étudiants pour les étudiants autistes de l'enseignement supérieur. S'appuyant sur les modèles traditionnels de préparation à la carrière, il offre un module sur le travail autonome à la formation professionnelle et à la formation en milieu de travail, dispensé par une plateforme inclusive et interactive. Les participants bénéficient également d'un accompagnement individuel et ont accès à un réseau de pairs par ND Connect, une entreprise sociale détenue par des personnes neurodivergentes et une plateforme de médias sociaux destinée aux étudiants et aux professionnels neurodivergents.

Exposition précoce au travail autonome

Plusieurs participants ont fait remarquer que le travail autonome est rarement présenté comme une option dans les cadres traditionnels d'orientation professionnelle, ce qui fait que beaucoup ignorent son potentiel en tant que voie viable. L'introduction du travail autonome et des parcours entrepreneuriaux dans l'enseignement primaire et secondaire peut aider les élèves à explorer diverses possibilités de carrière, à perfectionner des compétences pratiques et à remettre en question les croyances limitantes concernant leur potentiel professionnel.

Certains participants ont souligné l'intérêt de l'apprentissage par l'expérience pour exposer les élèves au travail autonome comme une voie accessible. Ces occasions peuvent permettre aux élèves de tester des idées, de mener des projets à petite échelle ou de gérer des entreprises simulées dans un environnement à faible risque. Il peut s'agir, par exemple, de micro-entreprises gérées par des élèves, de projets à titre de pigiste, d'ateliers sur l'entrepreneuriat ou de programmes de mentorat dans le cadre desquels les apprenants peuvent observer des professionnels qui travaillent à leur compte.

Annexe A

Méthodologie

Termes agrégés utilisés dans ce rapport

Tout au long du rapport, nous utilisons les termes suivants pour quantifier le pourcentage de participants aux entretiens/groupes de discussion qui partagent des sentiments semblables :

Tableau 1

Termes agrégés utilisés dans le présent rapport
(pourcentage)

Termes agrégés	Pourcentage
Certains/quelques-uns/plusieurs	< 30
Beaucoup	Entre 30 et 40
Près de la moitié	Entre 41 et 49
La moitié	50
La plupart/la majorité/plus de la moitié	Plus de 50

Source : Signal49 Recherche.

À propos de la recherche

Ce projet a été conçu pour soulever les meilleures pratiques permettant de créer des parcours accessibles vers le travail autonome pour les entrepreneurs neurodivergents. En fournissant des renseignements fondés sur des données probantes aux décideurs politiques et aux organisations, cette recherche vise à éclairer les stratégies qui soutiennent mieux la participation au marché du travail et la réussite des Canadiens neurodivergents.

Au total, 145 personnes de partout au Canada ont participé à l'étude, qui s'est déroulée en deux phases :

1. Phase 1

- Soixante-quinze personnes neurodivergentes exerçant ou souhaitant un travail autonome ont participé à l'un des 16 groupes de discussion en ligne (n = 50) ou à un entretien individuel (n = 26).
- Trente et un dirigeants et professionnels issus du milieu du soutien à l'emploi et de l'écosystème entrepreneurial au sens large ont participé à des entretiens individuels.
- Ces conversations visaient à mieux comprendre les obstacles et les occasions auxquels sont confrontées les personnes neurodivergentes dans la poursuite et le maintien d'un travail autonome.

2. Phase 2

- Trente-neuf parties prenantes, dont des dirigeants et des professionnels représentant les secteurs de l'entrepreneuriat, du soutien à l'emploi et de la politique, ont participé à cinq groupes de discussion. Cette phase s'est appuyée sur les enseignements tirés de la première phase en communiquant et en discutant les résultats préliminaires avec les participants. Les groupes de discussion ont permis d'organiser des discussions collaboratives, permettant aux participants de réfléchir, de valider et d'affiner les thèmes émergents. Ce processus a permis d'explorer plus en profondeur les défis soulevés lors de la phase 1 et a contribué à concevoir des solutions pratiques et adaptées au contexte, reflétant les réalités du système actuel, tout en garantissant leur faisabilité et leur efficacité.
- Six participants ont pris part à la fois à la phase 1 et à la phase 2.

Pour les deux phases, les groupes de discussion se sont déroulés en anglais, tandis que les entretiens individuels ont été proposés en anglais ou en français.

Les transcriptions de tous les groupes de discussion (n = 47) et entretiens (n = 56) ont été analysées de manière systématique, ce qui a permis d'obtenir des résultats empiriques pour orienter les changements en matière de politiques et d'écosystème.

Éthique

La conception de la recherche, les protocoles et les documents ont été examinés et approuvés par Veritas, un comité d'éthique de la recherche autonome tiers. Toutes les réponses des participants et leurs renseignements personnels ont été traités de manière confidentielle. Afin de protéger l'identité des participants, les transcriptions des entretiens ont été anonymisées et dissociées des dossiers des participants avant d'être analysées. Les participants ont été informés de ces mesures de protection et de leur droit de se retirer volontairement de l'étude à tout moment.

Recrutement des participants

Le recrutement pour cette étude a couvert toutes les provinces et tous les territoires canadiens, ciblant les groupes suivants :

- Les Canadiens neurodivergents qui étaient actuellement travailleurs autonomes ou qui s'orientaient vers le travail autonome. Aucun diagnostic clinique n'était requis pour participer, car il est reconnu que de nombreuses personnes se heurtent à des obstacles pour obtenir une évaluation formelle et que l'auto-identification constitue une base significative pour comprendre les expériences neurodivergentes¹.

1 Overton et al., « Understanding the self-identification of autism in adults: A scoping review »

- Les parties prenantes du travail autonome, notamment les dirigeants et les professionnels travaillant dans les domaines suivants :
 - Soutien à l'emploi (par exemple, coaches en emploi, gestionnaires de cas/programmes, directeurs);
 - enseignement supérieur (par exemple, conseillers d'orientation, coachs en emploi, instructeurs, professeurs et administrateurs);
 - programmes de soutien à l'entrepreneuriat et aux entreprises et accélérateurs/incubateurs (par exemple, responsables ou directeurs de programmes/opérations);
 - responsables des politiques dans les domaines de l'emploi, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, et du handicap (par exemple, analystes, assistants législatifs, coordonnateurs des relations gouvernementales, directeurs).

Nous avons identifié les participants potentiels en :

- diffusant un appel à participation sur LinkedIn, notre bulletin marketing, des organisations partenaires, des organisations à but non lucratif travaillant avec des clients neurodivergents et les réseaux sociaux;
- faisant des recherches sur Internet à partir d'adresses électroniques accessibles au public pour trouver des travailleurs autonomes canadiens neurodivergents et des parties prenantes canadiennes du secteur du travail autonome;
- demandant aux membres de l'équipe de recherche, au comité consultatif de la recherche (CCR; voir Remerciements) et aux participants à l'étude de recommander ou de republier des documents de recrutement sur leurs réseaux.

L'équipe de recherche a envoyé des invitations par courriel aux personnes susceptibles d'être interrogées pendant une période de cinq mois (de février à juin 2025). Au total, 332 personnes (107 entrepreneurs neurodivergents et 225 parties prenantes du secteur du travail autonome) ont été contactées par courriel pour participer à l'étude.

Le taux de réponse a été de 44,0 pour cent, ce qui a permis de recruter 145 participants.

Données démographiques de l'échantillon

Entrepreneurs neurodivergents

Soixante-quinze entrepreneurs neurodivergents ont participé soit à un groupe de discussion (n = 50), soit à un entretien individuel (n = 25). Parmi eux, 60 étaient actuellement travailleurs autonomes, 14 se préparaient à le devenir et un était actuellement salarié tout en se préparant à devenir travailleur autonome. Tous les participants s'identifiaient comme neurodivergents ou avaient reçu un diagnostic clinique d'au moins une identité/condition neurodivergente. Les participants neurodivergents ont été invités à répondre à un questionnaire démographique avant leur entretien/groupe de discussion prévu; 68 y ont répondu.

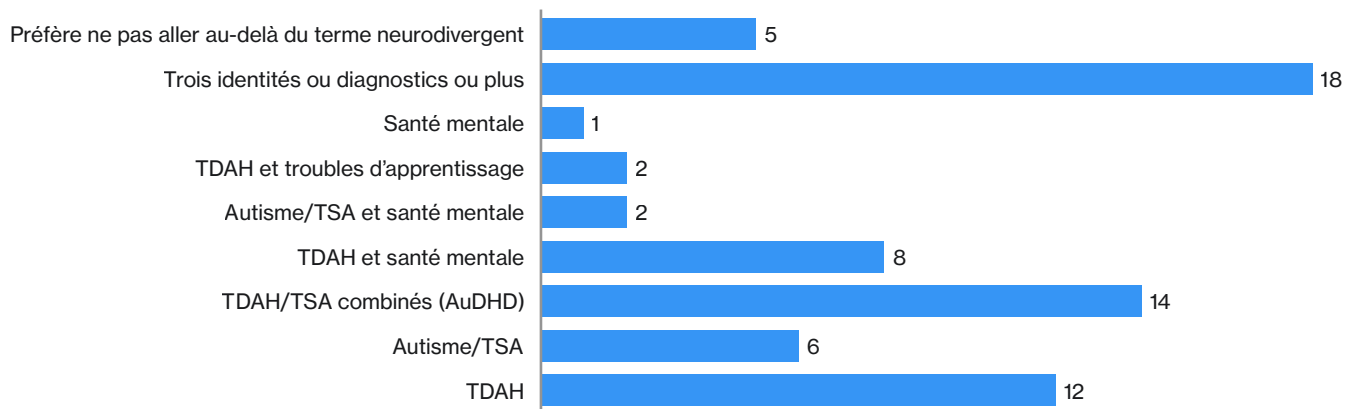
Parmi ceux qui ont répondu au questionnaire, la majorité avait reçu un diagnostic clinique (71,0 pour cent), tandis que les autres étaient soit en attente d'un diagnostic (9,0 pour cent), soit s'identifiaient eux-mêmes comme neurodivergents (20,0 pour cent).

La répartition des identités/diagnostics neurodivergents déclarés est présentée dans le Graphique 1.

Graphique 1

Identité/diagnostic neurodivergent

(nombre de participants, N = 66)



Source : Signal49 Recherche.

En termes de genre, 62,0 pour cent des répondants se sont identifiés comme des femmes, 25,0 pour cent comme des hommes, 11,0 pour cent comme non binaires/queer et 3,0 pour cent ont choisi de ne pas divulguer leur identité de genre.

La répartition géographique de l'échantillon est présentée dans le Tableau 2.

Tableau 2
Répartition géographique des participants par province
(nombre de participants, n = 68)

Province	Nombre de répondants
Alberta	15
Colombie-Britannique	15
Manitoba	0
Nouveau-Brunswick	1
Terre-Neuve-et-Labrador	0
Nouvelle-Écosse	1
Ontario	23
Île-du-Prince-Édouard	0
Québec	6
Saskatchewan	5

Source : Signal49 Recherche.

Tableau 3
Parties prenantes au travail autonome par
région géographique
(nombre, n = 31)

Province	Nombre de répondants
Alberta	3
Colombie-Britannique	4
Manitoba	3
Nouveau-Brunswick	0
Terre-Neuve-et-Labrador	1
Nouvelle-Écosse	3
Ontario	12
Île-du-Prince-Édouard	1
Québec	3
Saskatchewan	1

Source : Signal49 Recherche.

Parties prenantes du secteur du travail autonome : phase 1

Trente et un acteurs du travail autonome ont participé à des entretiens individuels au cours de la phase 1 de collecte de données. La majorité des personnes interrogées travaillaient dans le secteur à but non lucratif (45,0 pour cent), suivi du secteur privé (32,0 pour cent) et de l'enseignement supérieur (23,0 pour cent).

Bien que les participants n'aient pas été recrutés en raison de leur neurodivergence, plus de la moitié de cet échantillon (55,0 pour cent) s'est identifiée comme une personne neurodivergente et/ou handicapée.

La répartition géographique de cet échantillon est présentée dans le Tableau 3.

Parties prenantes qui ont un travail autonome : phase 2

Trente-neuf personnes du secteur du travail autonome ont participé à cinq groupes de discussion au cours de la phase 2 de collecte de données. La majorité de ces participants travaillaient dans le secteur à but non lucratif (46,0 pour cent), suivi du secteur privé (15,0 pour cent), du gouvernement (13,0 pour cent), de l'enseignement supérieur (13,0 pour cent) et du soutien à l'entrepreneuriat (c'est-à-dire les accélérateurs/incubateurs; 13,0 pour cent).

Accessibilité et inclusion dans le processus de recherche

- **Mesures adaptatives :** Les participants se sont vu proposer toute une série de mesures adaptatives lorsqu'ils ont accepté l'invitation à participer à un entretien ou à un groupe de discussion. Nous avons invité les participants à demander toute mesure adaptative supplémentaire qui faciliterait leur participation. Il s'agissait notamment de recevoir les questions à l'avance, de prévoir des pauses, de ralentir le rythme, d'écrire les réponses au lieu de répondre oralement et de faire appel à une personne de soutien pour participer à l'activité de recherche.
- **Rémunération :** Les participants neurodivergents travaillant à leur compte ont été rémunérés pour leur participation à cette étude, car nous reconnaissons que de nombreux participants en quête d'équité sont confrontés à des obstacles systémiques qui leur font perdre du temps, qui minimisent leur expertise et leurs expériences et la valeur associée à ces attributs n'est pas reconnue.
- **Équipe de recherche :** Cette étude a été conçue et dirigée par un chercheur neurodivergent et soutenue par une équipe de recherche neurodiversifiée.
- **Comité consultatif de recherche :** Cette étude a été guidée par un comité consultatif de recherche (CCR) neurodiversifié (voir « Remerciements ») qui comprenait des membres présentant des identités et des diagnostics, tels que l'autisme, le TDAH et des troubles d'apprentissage.

Analyse qualitative

Entre mars et juin 2025, l'équipe de recherche a organisé des groupes de discussion virtuels et des entretiens avec des participants partout au Canada. Ces discussions ont donné lieu à 1 060 pages de transcriptions, soit plus de 205 000 mots de données qualitatives, qui ont fourni des données précieuses sur les expériences et les points de vue des entrepreneurs et des parties prenantes neurodivergentes.

Les entretiens ont été codés et analysés à l'aide du logiciel NVivo. Les thèmes de codage initiaux ont été conçus en fonction des questions de recherche et de l'analyse documentaire, puis une analyse exploratoire des données préliminaires a été réalisée. Trois chercheurs ont codé indépendamment les transcriptions des entretiens, et les divergences ont été discutées et résolues par consensus afin d'assurer la cohérence de l'interprétation. La fiabilité interévaluateurs a été évaluée à l'aide du coefficient Kappa de Cohen, qui a donné un coefficient de 0,84, indiquant un fort accord entre les codeurs. Les thèmes ont ensuite été examinés en fonction de leur fréquence et de l'intensité des observations des participants.

Questions pour les groupes de discussion et les entretiens

Les guides des groupes de discussion et des entretiens ont été créés à partir de la littérature existante et des conversations avec les parties prenantes.

Voici quelques exemples de questions posées aux entrepreneurs neurodivergents :

1. Quand et comment avez-vous pris conscience pour la première fois que le travail autonome pourrait vous convenir?
2. Quelle a été votre principale source de soutien dans votre parcours vers le travail autonome jusqu'à présent?
3. Y a-t-il des atouts liés à votre identité neurodivergente qui vous ont aidé à réussir dans le travail autonome?
4. Y a-t-il des tâches ou des responsabilités particulières dans le cadre du travail autonome que vous avez trouvées particulièrement difficiles en tant que personne neurodivergente?
5. Y a-t-il des types de soutien qui vous seraient utiles à l'heure actuelle dans votre parcours vers le travail autonome?

Voici quelques exemples de questions d'entretien pour la phase 1 destinées aux parties prenantes concernées par le travail autonome :

1. D'après votre expérience, quel est le plus grand obstacle auquel sont confrontées les personnes neurodivergentes lorsqu'elles se lancent dans une activité autonome ou qu'elles souhaitent la maintenir?
2. Dans votre travail, trouvez-vous que les obstacles rencontrés par les étudiants/clients neurodivergents diffèrent de ceux des autres étudiants/clients issus de groupes en quête d'équité?
3. Existe-t-il des aides qui, selon vous, sont particulièrement efficaces pour soutenir les personnes neurodivergentes dans leur activité autonome?
4. Selon vous, comment les entreprises ou la communauté locale peuvent-elles soutenir l'inclusion des travailleurs autonomes neurodivergents?

Voici quelques exemples de questions posées aux groupes de discussion lors de la phase 2 aux parties prenantes concernées par le travail autonome :

1. Quelles sont vos premières réactions à ces résultats? [après avoir présenté les résultats préliminaires de la phase 1]
2. Existe-t-il actuellement des priorités ou des mandats politiques qui traitent certains des obstacles ou des défis soulevés dans cette recherche? Pourriez-vous les décrire?
3. Selon vous, quels sont les principaux obstacles à la mise en œuvre de politiques visant à soutenir les travailleurs autonomes neurodivergents, et comment ces défis peuvent-ils être relevés?

Annexe B

Bibliographie

Agence de la santé publique du Canada. « Trouble du spectre de l'autisme : Faits saillants de l'enquête canadienne sur la santé des enfants et des jeunes de 2019 » *Gouvernement du Canada*. Dernière modification le 29 octobre 2025. www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/maladies-et-affections/trouble-spectre-autisme-enquete-sante-canadienne-enfants-jeunes-2019.html.

Association canadienne de soutien à l'emploi.
« Le soutien à l'emploi : passé, présent et futur – Partie 1 ». www.supportedemployment.ca/fr/supported-employment-past-present-and-future/.

Bennett, Dinah, et Yolanda K. Gibb. « Entrepreneurship, neurodiversity & gender: Exploring opportunities for enterprise and self-employment as pathways to fulfilling lives. » *Emerald Publishing Limited*, 2022.

Cabinet du Premier ministre. « Lettre de mandat », 21 mai 2025. www.pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2025/05/21/lettre-de-mandat.

Centre de sensibilisation au TDAH Canada. « Au sujet du TDAH ». <https://caddac.ca/fr/informations-generales/>.

Coffey, Jane, et Emma Lovegrove. « More Career Development Learning for Neurodivergent Tertiary Education Students: A Case Study. » *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* vol. 14, n° 2 (2023) : p. 1 à 15. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1407826>.

Conférence Board du Canada, Le. « Compétences et productivité : Quelles pénuries de compétences influent sur la productivité canadienne? » Ottawa : *Le Conference Board du Canada*, 2024. www.conferenceboard.ca/product/competences-et-productivite_aout2024/.

Développement économique Canada pour le Pacifique. « Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité en Colombie-Britannique ». *Gouvernement du Canada*, dernière modification le 2 février 2025. www.canada.ca/fr/developpement-economique-pacifique/services/soutien/incapacite.html.

Doyle, Nancy, et Almuth McDowall. « Coaching for neurodiversity. » *The Health and Wellbeing Coaches' Handbook*, p. 187 à 201. Routledge, 2024. www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003319016-17/coaching-neurodiversity-nancy-doyle-almuth-mcdowall.

Emploi et Développement social Canada. « Stratégie d'emploi pour les Canadiens en situation de handicap » *Gouvernement du Canada*, dernière modification le 11 juillet 2024. www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/plan-action-inclusion-personnes-situation-handicap/strategie-emploi.html.

Espinete, Stacey D., Gemma Graziosi, Maggie E. Toplak, Jacqueline Hesson et Priyanka Minhas. « A Review of Canadian Diagnosed ADHD Prevalence and Incidence Estimates Published in the Past Decade. » *Brain Sciences* vol. 12, n° 8 (2022) : p. 1051. <https://doi.org/10.3390/brainsci12081051>.

Fane, Jennifer. « Creating Inclusive Campuses: Neuroinclusive Policies and Practices in Post-Secondary Education. » Ottawa : *Le Conference Board du Canada*, 2025. https://www.conferenceboard.ca/product/politiques-et-pratiques-neuroinclusives-au-postsecondaire_feb2025/.

Hutchison, Jane. « Faire tomber les barrières : Améliorer l'expérience au travail des personnes neuroatypiques au Canada ». Ottawa : *Le Conference Board du Canada*, 2023. www.conferenceboard.ca/product/faire-tomber-les-barrieres/.

Innovation, Sciences et Développement économique Canada. « Fonds pour l'écosystème – Programme pour l'entrepreneuriat des communautés noires ». *Gouvernement du Canada*, dernière modification le 27 octobre 2025. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/programmes-initiatives/programme-pour-lentrepreneuriat-communautes-noires/fonds-pour-lecosysteme>.

–. « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat. » *Gouvernement du Canada*, dernière modification le 16 juillet 2025. <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/programmes-initiatives/strategie-pour-femmes-entrepreneuriat>.

–. « Indicateurs et cibles : Soutenir un ensemble diversifié d'entrepreneurs ». *Gouvernement du Canada*, dernière modification le 19 février 2019. <https://ised-isde.canada.ca/site/innover-meilleur-canada/fr/indicateurs-performance-cibles-soutenir-ensemble-diversifie-dentrepreneurs>.

Kimpson, Sally A. « Basic income, gender & disability. » Toronto : *Women's Legal Education and Action Fund*, 2021. www.leaf.ca/wp-content/uploads/2021/09/Basic-Income-Gender-Disability-Full-Report-Final.pdf.

Klangboonkrong, Te, et Ning Baines. « Disability entrepreneurship research: Critical reflection through the lens of individual-opportunity nexus. » *Strategic Change* vol. 31, n° 4 (2022) : p. 427 à 445.

Lombardi, Allison R., Graham G. Rifenbark, Tyler Hicks, Ashley Taconet et Clewiston Challenger. « College and career readiness support for youth with and without disabilities based on the National Longitudinal Transition Study 2012 » *Exceptional Children* vol. 89, n° 1 (2022) : p. 5 à 22.

Overton, Gayle L., Ferran Marsà-Sambola, Rachael Martin et Penny Cavenagh. « Understanding the self-identification of autism in adults: A scoping review. » *Review Journal of Autism and Developmental Disorders* vol. 11, n° 4 (2024) : p. 682 à 702.

Pasarín-Lavín, Tania, Trinidad García, Amanda Abín et Celestino Rodríguez. « Neurodivergent students. A continuum of skills with an emphasis on creativity and executive functions » *Applied Neuropsychology: Child* (2024) : p. 1 à 13. www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/21622965.2024.2406914.

Province de l'Ontario. « Ontario Basic Income Pilot. » Dernière modification le 5 février 2024. www.ontario.ca/page/ontario-basic-income-pilot.

Province de Québec. « Soutien au travail autonome », dernière modification le 27 juin 2024. www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/demarrer-entreprise/aide-financiere-devenir-travailleur-autonome.

Services aux Autochtones Canada. « Programme d'entrepreneuriat autochtone – Accès au capital ». *Gouvernement du Canada*, dernière modification le 10 avril 2024. www.sac-isc.gc.ca/fra/1375201178602/1610797286236.

Statistique Canada. « Les Canadiens ayant des incapacités liées à l'apprentissage, au développement et à la mémoire ». *Gouvernement du Canada*. Dernière modification le 8 octobre 2024. www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/241008/dq241008d-fra.htm.

—. « Données et définitions », *gouvernement du Canada*, dernière modification le 27 novembre 2015. www150.statcan.gc.ca/n1/pub/21-006-x/2012001/data-fra.htm.

—. « Expériences des travailleurs autonomes au Canada, 2023 », *gouvernement du Canada*, dernière modification le 3 juin 2024. www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/71-222-X2024001.

Tiasakul, Somrudee, Ramy Abdulzaher et Carlos Bazan. « Accessibility of entrepreneurship training programs for individuals with disabilities: A literature review » *Administrative Sciences* vol. 14, n° 8 (2024) : p. 187. www.mdpi.com/2076-3387/14/8/187.

Weinburg, Ashley et Nancy Doyle. « Psychology at work: Improving wellbeing and productivity in the workplace. » *The British Psychological Society*. Dernière modification le 16 novembre 2017. www.bps.org.uk/psychologist/bringing-healthy-workplace-heart-government.

Remerciements

Cette recherche a été réalisée grâce au soutien financier du programme Compétences futures du gouvernement du Canada. Nous sommes fiers d'être un partenaire de recherche du consortium du Centre des Compétences futures.

De nombreux collègues ont contribué à la réalisation de cette recherche.

- Jennifer Fane, associée principale de recherche, Ph. D., a conçu ce projet de recherche et rédigé ce rapport. Liana Giacoboni, analyste de recherche, MEd, et Tanzeela Faisal, chercheuse, MEd, ont apporté leur soutien à la recherche.
- Jane Hutchison, codirectrice par intérim, Éducation et compétences, Ph. D.; Michael Basset, directeur, Research Impact; Leslie Twilley, directrice de recherche, Ph. D.; et Michael Burt, vice-président, M. A., ont fourni des commentaires sur les ébauches de ce rapport. Ce document a été conçu par Mallory Eliosoff, Graphiste.

Nous remercions également les membres du comité consultatif de recherche (CCR) qui ont soutenu cette recherche :

- Wanda Deschamps, fondatrice et directrice, Liberty Co.
- Deborah Shukyn-Plageman, fondatrice et directrice, PersonaGrata Consulting
- Amy Woermke, professeure d'entrepreneuriat, Université de Calgary
- Chris Greenfield, fondateur, Tiptap
- Eliana Bravos, cofondatrice, ND Connect

Nous remercions les membres suivants du CCR d'avoir fourni leurs commentaires sur une version préliminaire du présent rapport :

- Wanda Deschamps, fondatrice et directrice, Liberty Co.
- Deborah Shukyn-Plageman, fondatrice et directrice, PersonaGrata Consulting

Créer son parcours : ouvrir la voie du travail autonome aux Canadiens neurodivergents

Jennifer Fane

Pour citer ce rapport : Fane, Jennifer. *Créer son parcours : ouvrir la voie du travail autonome aux Canadiens neurodivergents*, Ottawa, Signal49 Recherche, 2026.

Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Signal49 Recherche assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Signal49 Recherche

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262 Courriel : accessibility@signal49.ca

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028

AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Signal49 Recherche.



Où le savoir inspire l'action

Avec prise d'effet le 26 janvier 2026, Signal49 Recherche a cessé d'utiliser la dénomination et la marque de commerce « Le Conference Board du Canada », qu'elle utilisait auparavant en vertu d'une licence accordée par The Conference Board, Inc. The Conference Board, Inc. et ses titulaires de licences ont le droit exclusif d'utiliser les marques de « THE CONFERENCE BOARD » au Canada.

Signal49
RECHERCHE

PUBLICATION P-01857-L9C9G5
PRIX : gratuit

signal49.ca