

Promouvoir les parcours de travail autonome pour les personnes neurodivergentes

Une ressource pour les prestataires de services de soutien à l'emploi

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

5

Forces et potentiel entrepreneurial
des personnes neurodivergentes

6

Diversité neurodivergente : ce que
les données révèlent

7

Renforcer les parcours professionnels
des personnes neurodivergentes

10

Recherche fondamentale et ressources



Aidez vos clients neurodivergents à découvrir des possibilités de travail autonome qui tirent parti de leurs forces, répondent à leurs besoins et leur ouvrent la voie vers la réussite.

Pour de nombreux professionnels neurodivergents qui se heurtent à des obstacles dans les milieux de travail traditionnels, le travail autonome est plus qu'une solution de rechange : il peut leur permettre de travailler d'une manière qui correspond à leurs besoins, tire parti de leurs forces et réduit les facteurs de stress environnementaux. Pourtant, dans de nombreux programmes de soutien à l'emploi, le travail autonome n'est pas systématiquement inclus dans les options de carrière pour leurs clients.

La présente ressource s'appuie sur les témoignages de 75 travailleurs autonomes canadiens neurodivergents et de 70 acteurs du milieu du soutien à l'emploi, de la formation des adultes et de l'entrepreneuriat. Elle fournit des conseils pratiques et concrets aux prestataires de services de soutien à l'emploi qui souhaitent mieux comprendre la population neurodivergente et aider avec assurance leurs clients qui envisagent d'autres parcours professionnels (voir « Termes clés pour une pratique neuro-inclusive »).

Termes clés pour une pratique neuro-inclusive

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 la présente étude, ce terme inclut les personnes autistes, celles qui souffrent du trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (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.

Identités et handicaps concomitants : Les personnes neurodivergentes peuvent présenter des handicaps concomitants ou des identités croisées et pourraient bénéficier de soutiens dans plusieurs domaines liés à l'éducation et à l'emploi. Ainsi, les prestataires de services de soutien à l'emploi peuvent rencontrer des clients neurodivergents non seulement dans les services destinés aux personnes ayant un handicap particulier, mais aussi dans tous les domaines.



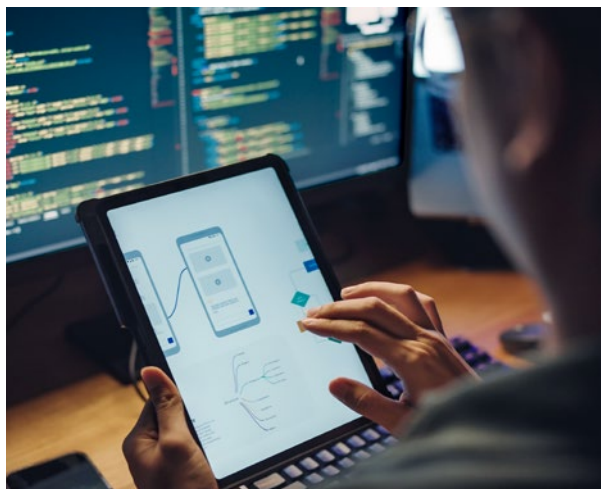
Forces et potentiel entrepreneurial des personnes neurodivergentes

Les clients neurodivergents ont souvent des forces uniques qui conviennent bien aux petites entreprises et aux possibilités de travail à la pige, notamment :

- **Reconnaissance de formes et concentration profonde** : travail à la pige dans les domaines de l'analyse de données, de la programmation, de la recherche ou du design.
- **Pensée systémique et efficacité** : entreprises qui aident les autres à planifier, organiser ou optimiser les flux de travail.
- **Résolution de problèmes et persévérance** : initiatives dans les domaines de l'innovation, du développement de produits, de l'expertise-conseil ou de l'encadrement.
- **Créativité et pensée visuelle** : possibilités dans le domaine du graphisme, du marketing, de la production multimédia ou des produits artisanaux.

«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 est la clé de votre réussite. »

Entrepreneur neurodivergent et chef d'entreprise



Diversité neurodivergente : ce que les données révèlent

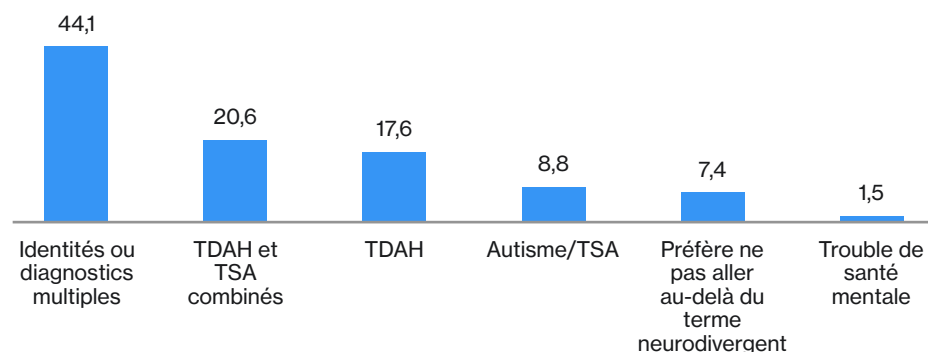
Les personnes neurodivergentes diffèrent considérablement dans leur façon de penser, d'apprendre et de travailler. Beaucoup ont des identités multiples qui se chevauchent (p. ex., TDAH + autisme + trouble d'apprentissage; voir le Graphique 1), ce qui peut entraîner :

- des besoins et des préférences variés en matière d'apprentissage;
- des forces et des difficultés liées aux fonctions exécutives;
- différents degrés et types de besoins en matière de soutien.

Quand les ressources, les programmes et les formations tiennent compte de cette diversité, les prestataires de services de soutien à l'emploi sont mieux à même de répondre aux besoins des clients neurodivergents.

Graphique 1

Près de la moitié des participants ont déclaré avoir plusieurs identités ou diagnostics neurodivergents.
(n = 66; pourcentage)



Remarque : TSA (trouble du spectre de l'autisme); TDAH (trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité).
Source : Signal49 Recherche.

Certains professionnels neurodivergents n'ont pas ou ne souhaitent pas obtenir de diagnostic officiel en raison du coût, des listes d'attente, de la stigmatisation ou de leurs préférences personnelles (29 pour cent). L'acceptation de l'auto-identification parallèlement à une évaluation des besoins comme critères d'admissibilité valables pour pouvoir bénéficier de services permet d'éliminer les obstacles inutiles et de s'assurer que toute personne ayant besoin de soutien puisse y avoir accès.

« 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 comme neurodivergent et handicapé



Renforcer les parcours professionnels des personnes neurodivergentes

Les mesures qui suivent peuvent renforcer les parcours de travail autonome en rendant le soutien à l'entrepreneuriat plus inclusif, plus souple et plus axé sur une approche positive de la neurodiversité.

1. Créer des possibilités de formation inclusives

Les entrepreneurs neurodivergents ont indiqué que de nombreux programmes de formation à l'entrepreneuriat traditionnels ne tiennent pas compte de leurs styles d'apprentissage, de leurs préférences en matière de communication ou de leurs besoins en matière de soutien. Les prestataires de services de soutien à l'emploi peuvent jouer un rôle clé dans l'amélioration de l'accessibilité et de l'inclusivité du soutien à l'emploi pour les clients neurodivergents.

Les organismes et prestataires de services de soutien à l'emploi peuvent renforcer la formation et le soutien par les moyens suivants :

- **Concevoir ou dispenser des formations en collaboration avec des entrepreneurs neurodivergents** pour faire en sorte que le contenu soit pertinent, ancré dans l'expérience vécue et axé sur une approche positive de la neurodiversité.
- **Proposer des formats d'apprentissage souples**, comme des modules à suivre à son propre rythme, des documents écrits, des enregistrements ou des options virtuelles, afin de répondre aux besoins des clients en matière de traitement et d'énergie.
- **Décomposer le contenu en étapes claires et concrètes** à l'aide de supports visuels, de modèles et d'exemples pratiques plutôt que d'instructions abstraites ou générales.

- **Intégrer des aides à la fonction exécutive** en incluant des outils de planification structurés, une aide à la planification, des modèles de budget et un accompagnement individuel facultatif.
- **Proposer des formations financières et administratives accessibles** permettant l'acquisition de compétences essentielles au travail autonome (p. ex., élaboration d'un plan d'affaires, enregistrement d'une entreprise, production de déclarations de revenus) qui tiennent compte de la diversité des besoins en matière d'apprentissage.
- **Créer des points d'entrée facilement accessibles**, tels que des ateliers d'initiation, des modules d'apprentissage courts, des activités guidées et des microsubventions qui permettent aux entrepreneurs de tester des produits, de développer leurs compétences ou de valider un marché avant un agrandissement (réduction du risque financier).
- **Utiliser des approches fondées sur les forces** qui présument la compétence, réduisent l'anxiété et renforcent la confiance.

Les participants ont souligné, en plus de mesures de soutien inclusives, plusieurs compétences clés essentielles pour renforcer la confiance et l'indépendance dans le cadre du travail autonome (voir « Compétences indispensables au travail autonome »).

Compétences essentielles au travail autonome

Outre leurs forces individuelles uniques, les participants ont mentionné cinq compétences de base comme étant importantes pour leur réussite en tant qu'entrepreneurs. Les professionnels qui les accompagnent peuvent axer leur formation et leur encadrement sur ces domaines afin d'aider les entrepreneurs à renforcer leur confiance et leur autonomie :

1. **Conscience de soi** : Comprendre ses forces, ses besoins et son style de travail préféré.
2. **Esprit critique** : Aborder les défis de manière stratégique et avec souplesse.
3. **Motivation et dévouement** : Maintenir sa motivation et s'adapter au changement.
4. **Tirer parti de la technologie** : Utiliser des outils numériques pour gérer les tâches, le flux de travail et la communication avec les clients.
5. **Planification des affaires** : Définir des objectifs, gérer les finances et organiser le flux de travail.



2. Promouvoir les réseaux inclusifs et favoriser les possibilités de mentorat

Les espaces entrepreneuriaux, tels que les congrès, les salons professionnels, les activités associatives, les espaces de travail partagés et les programmes de mentorat, reflètent souvent les normes sociales neurotypiques. Ces espaces exigent souvent des interactions sociales rapides, comportent des attentes de communication tacites et offrent une accessibilité limitée.

Les prestataires de services de soutien à l'emploi peuvent aider leurs clients à s'y retrouver et militer pour une meilleure accessibilité par les moyens suivants :

- **Préparer les clients** en leur communiquant clairement les attentes, les programmes (lorsqu'ils sont disponibles), les codes sociaux et les stratégies pour les aider à gérer les défis sensoriels ou communicationnels.
- **Enseigner aux clients comment participer de manière structurée**, par exemple en fixant des objectifs de réseautage, en identifiant les personnes importantes ou en préparant des questions.
- **Plaider auprès des organisateurs d'événements ou des programmes d'entrepreneuriat** pour demander des aménagements, tels que des espaces calmes, des instructions écrites, des documents visuels ou des formats adaptés afin d'encourager la participation.
- **Favoriser une participation souple** en aidant les clients à repérer les options virtuelles, hybrides ou asynchrones lorsque la participation en personne est difficile.

3. Offrir aux clients neurodivergents des options de financement à faible risque

Le financement traditionnel peut sembler risqué pour les entrepreneurs neurodivergents en raison de l'instabilité des revenus, des difficultés liées à la gestion financière et des répercussions potentielles sur les prestations gouvernementales.

Les prestataires de services de soutien à l'emploi peuvent réduire les risques par les moyens suivants :

- **Présenter aux clients des programmes de microsubventions ou des prêteurs communautaires** qui financent des demandeurs non traditionnels. Les organismes communautaires comme Rise sont la preuve qu'un financement adapté et accessible peut ouvrir des portes aux entrepreneurs confrontés à des obstacles sociaux ou de santé mentale.
- **Faire des démarches auprès des bailleurs de fonds ou des organismes partenaires** afin de mettre en place, lorsque c'est possible, des aides financières faciles d'accès dans le cadre des services de soutien à l'emploi.
- **Proposer aux clients une aide à la navigation dans les prestations ou les orienter vers de tels services** pour leur permettre de comprendre l'impact que des revenus provenant d'un travail autonome peuvent avoir sur les prestations d'invalidité.



4. Participer à des formations de sensibilisation à l'échelle de l'écosystème et en faire la promotion

Une formation sur les forces, les approches et les styles de travail des personnes neurodivergentes aide tous les acteurs de l'écosystème entrepreneurial à interagir avec les entrepreneurs neurodivergents d'une manière qui reconnaît leurs capacités uniques, respecte leurs besoins individuels et crée des possibilités significatives.

Pour renforcer la formation et le soutien, les prestataires de services et d'emploi peuvent :

- en savoir plus sur les expériences neurodivergentes et les obstacles courants sur le lieu de travail;
- favoriser des pratiques de communication et de collaboration inclusives;
- offrir un accès souple aux ressources, au mentorat et au réseautage;
- plaider en faveur de politiques et de programmes qui favorisent l'équité et l'accessibilité.



Recherche fondamentale et ressources

La présente ressource s'appuie sur des recherches visant à relever les meilleures pratiques en matière d'accès au travail autonome pour les Canadiens neurodivergents. Elle s'appuie sur une étude qualitative en deux phases menée auprès de 145 participants d'un bout à l'autre du Canada, dont 75 travailleurs autonomes canadiens neurodivergents et d'autres intervenants issus des écosystèmes du soutien à l'emploi et de l'entrepreneuriat.

Pour en savoir plus sur nos recherches concernant les Canadiens neurodivergents :

- [Créer son parcours : ouvrir la voie du travail autonome aux Canadiens neurodivergents](#)
- [Choisir le travail autonome : un guide pour les entrepreneurs neurodivergents](#)

Découvrez nos ressources supplémentaires :

- [Cartographie des ressources pour les travailleurs autonomes neurodivergents du Canada](#)

Cet exposé des enjeux a été préparé 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.

Promouvoir les parcours de travail autonome pour les personnes neurodivergents : une ressource pour les prestataires de services de soutien à l'emploi

Jennifer Fane

Pour citer cette étude : Fane, Jennifer. *Promouvoir les parcours de travail autonome pour les personnes neurodivergents : une ressource pour les prestataires de services de soutien à l'emploi*. 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-01941-D9F7K7
PRIX : gratuit

signal49.ca