Transformer
l'accompagnement
Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap

FÉLIX ZOGNING
MÉLANIE BORDELEAU
LYDIE KOBLAN-HUBERSON



Université de Sherbrooke
Office des personnes handicapées Québec
Future Skills Centre Centre des Compétences futures
evol

Un guide pratique, sensible et documenté pour adapter les rythmes, les formats et les postures d'accompagnement. Pour faire de l'inclusion un véritable moteur d'innovation.

Ce guide a été réalisé avec le soutien financier de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) et du Centre des Compétences futures (CCF), et la collaboration d'Evol.

Transformer
l'accompagnement :
guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap



CHAPITRE 4

Étapes clés
de l'accompagnement

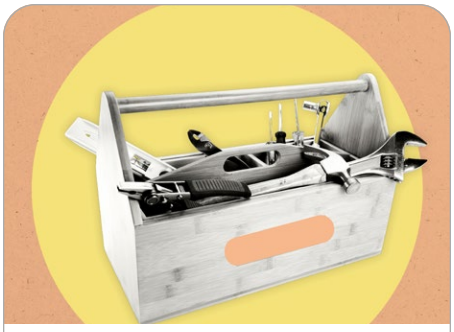
Définition des besoins, planification, mobilisation des ressources, bonnes pratiques et objectifs



CHAPITRE 5

Parcours
inspirants

Portraits d'ici et d'ailleurs : résilience, créativité et trajectoires



ANNEXE

Boîte à outils

Fiches, formulaires, gabarits, plateformes, capsules, ressources, références, cartes, questionnaires et idées.

1. Introduction
2. Principes fondamentaux de l'accompagnement inclusif
3. Comprendre les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap
4. Étapes clés de l'accompagnement
5. Parcours inspirants
6. Mise en œuvre du programme
7. Conclusion et appel à l'action

Bibliographie

Glossaire et liste des abréviations, des sigles et des acronymes

Liste des tableaux

Boîte à outils

Une équipe pluridisciplinaire

Ce guide est le fruit d'une démarche collaborative réunissant des spécialistes de l'accompagnement entrepreneurial, de l'innovation, du numérique, de la recherche et du développement des communautés. La complémentarité de leurs expertises a permis d'enrichir les réflexions, de diversifier les perspectives et d'assurer une démarche rigoureuse, ancrée dans les réalités et les pratiques du terrain.

Ont contribué à sa réalisation :
Kim Auclair (Communication Niviti inc.), **François Bernier** (Horizons B2B), **Mélanie Bordeleau**, **Lydie Koblan Huberson**, **Moïze Laanait** (DigitApp), **Chantal Thieblin Goffoz** (Evol) et **Félix Zogning** (chercheur principal).

Les auteur·es



Félix Zogning

PROFESSEUR TITULAIRE, UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Félix Zogning est professeur titulaire à l'École de gestion de l'Université de Sherbrooke. Ses travaux de recherche portent sur l'efficacité des stratégies d'accompagnement entrepreneurial et sur les mécanismes de gouvernance des organisations privées et publiques, ainsi que sur leurs effets sur la performance organisationnelle et la création de valeur.

Ses recherches s'intéressent plus particulièrement à la façon dont les dispositifs d'accompagnement — incubateurs, accélérateurs, programmes publics et initiatives hybrides — influencent les trajectoires entrepreneuriales, la prise de décision stratégique et la capacité d'adaptation des entrepreneur·e·s et des PME.



Mélanie Bordeleau

PROFESSIONNELLE DE L'ACCOMPAGNEMENT ENTREPRENEURIAL

Mélanie Bordeleau est une professionnelle de l'accompagnement entrepreneurial cumulant plus de 15 ans d'expérience auprès des entrepreneurs, notamment à Montréal. Elle a occupé des fonctions clés au sein du Réseau Mentorat, où elle a contribué au développement et à la structuration de programmes de mentorat.

Spécialisée en communication, gestion de projets et animation, elle s'intéresse particulièrement aux dynamiques d'apprentissage et de développement des entrepreneurs, ainsi qu'au rôle du mentorat comme levier de performance et de transformation.



Lydie Koblan-Huberson

CHERCHEURE EN POLITIQUES PUBLIQUES

Lydie Koblan-Huberson est chercheure interdisciplinaire en politiques publiques du travail et de l'emploi, spécialisée dans les enjeux d'inégalités et de diversité au sein des organisations. Ses travaux portent notamment sur l'accès des femmes aux postes de haute direction dans la fonction publique.

Forte d'une expérience comme cadre supérieure en ressources humaines, elle développe une expertise à l'intersection des dynamiques organisationnelles, des relations de travail et des enjeux systémiques liés aux héritages sociaux et historiques.

Table
des matières



1. **Introduction** 11

1.1 **Objectif du guide** ... 11

1.2 **Pourquoi un accompagnement adapté est nécessaire** ... 12

1.3 **Définition du handicap (selon la Convention relative aux droits des personnes handicapées et le contexte québécois)** ... 13

1.4 **Quelques chiffres clés sur l'entrepreneuriat et le handicap** ... 15

1.5 **À qui s'adresse ce guide?** ... 16



2. **Principes fondamentaux de l'accompagnement inclusif** 19

2.1 **Approche centrée sur la personne et ses capacités** ... 21

2.2 **Inclusion, accessibilité et non-discrimination** ... 24

2.3 **Reconnaître la diversité des formes de handicap (physique, sensoriel, intellectuel, psychique, invisible)** ... 28

2.4 **Posture d'écoute et respect de l'autonomie, de la confidentialité et de la dignité** ... 30

2.5 **Engagement envers l'équité des chances entrepreneuriales** ... 32



3. **Comprendre les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap** 35

3.1 **Typologie des profils** ... 36

3.1.1 Le type de handicap 36

3.1.2 Le secteur d'activité 37

3.1.3 L'expérience entrepreneuriale 38

3.1.4 Les enjeux d'intersectionnalité 39

3.2 **Motivations à entreprendre : entre contraintes et choix** ... 40

3.2.1 Recherche d'autonomie et de contrôle sur son parcours 40

3.2.2 Transformation d'un obstacle en opportunité 41

3.2.3 Réponse aux barrières du marché du travail 41

3.2.4 Réalisation personnelle et quête de sens 42

3.2.5 Volonté de contribuer et d'inspirer 42

3.3 **Enjeux spécifiques rencontrés par des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap** **43**
3.3.1 L'accessibilité : un défi systémique 43
3.3.2 La reconnaissance : un besoin de légitimité et d'équité 44
3.3.3 L'isolement : un frein à l'inclusion économique 45

3.4 **Facteurs de résilience et stratégies d'adaptation** **46**
3.4.1 Capacité d'innovation inclusive 46
3.4.2 Flexibilité et gestion de l'énergie 47
3.4.3 Mobilisation des outils numériques 47
3.4.4 Construction de réseaux de soutien 47
3.4.5 Stratégies de persévérance et navigation dans le système 48

3.5 **Trajectoires types et réalités intersectionnelles** **48**



4. Étapes clés de l'accompagnement d'une entrepreneuse ou d'un entrepreneur en situation de handicap 53

4.1 **Comprendre avant d'accompagner** **54**

4.2 **Inscription, accueil et compréhension des besoins** **54**
4.2.1 L'inscription : une étape importante et parfois limitante 55
4.2.2 L'accueil et l'entretien exploratoire : créer le lien 57
4.2.2.1 Grille d'identification des barrières potentielles : pour mieux soutenir le parcours 59
4.2.3 Consentement et confidentialité : bien plus qu'une simple signature 61

4.3 **Plan d'accompagnement personnalisé : un cadre souple et vivant** **62**
4.3.1 Adapter les objectifs d'accompagnement selon le contexte entrepreneurial et le handicap 63
4.3.2 Coconstruire le parcours d'accompagnement : une démarche collaborative 64
4.3.2.1 Exemples d'outils pour soutenir la coconstruction 65
4.3.3 Adopter une planification flexible 68

4.4 **Mobiliser les ressources pour un accompagnement inclusif** **71**
4.4.1 Pourquoi et comment mobiliser les ressources? 72
4.4.2 Démarche d'accompagnement : une mobilisation progressive et ajustée 72
4.4.3 Orienter vers les services et partenaires spécialisés 78
4.4.4 Soutien psychosocial et santé mentale : un levier essentiel 83

4.5 **Formation et développement des compétences** **85**
4.5.1 Offrir un environnement d'apprentissage inclusif 85
4.5.2 Diversifier les formats pour favoriser la participation 86
4.5.3 Concevoir des contenus accessibles 87
4.5.4 Bénéfices partagés de la formation inclusive 88

4.5.5 Plateformes et outils numériques adaptés 89
4.5.5.1 L'importance stratégique des outils 89
4.5.5.2 Les critères d'accessibilité numérique et des exemples d'outils numériques 90
4.5.5.3 Outils et aménagements en présentiel 93

4.6 Mieux comprendre les formes d'accompagnement pour mieux soutenir les personnes 95
4.6.1 Le rôle des accompagnatrices et accompagnateurs 96
4.6.2 Les principales formes d'accompagnement 97
4.6.2.1 Coaching et mentorat : au cœur des leviers 97
4.6.2.2 Distinction des rôles : mentore ou mentor, coach, conseillère ou conseiller, formatrice ou formateur 98
4.6.2.3 Les autres formes d'accompagnement 99
4.6.3 Sélection et préparation des accompagnatrices et accompagnateurs 101
4.6.4 Bonnes pratiques en accompagnement inclusif 104
4.6.5 Renforcer les compétences des accompagnatrices et accompagnateurs 105

4.7 Financement et accès aux programmes 107
4.7.1 Aides financières et dispositifs disponibles 107
4.7.2 Adaptation des critères d'évaluation des projets 109
4.7.3 Montage financier : intégrer l'adaptation comme une force 109

4.8 Suivi, réajustement et évaluation 111
4.8.1 Pourquoi évaluer? 111
4.8.2 Une évaluation en trois temps 115
4.8.3 Prendre le pouls : des rituels simples pour écouter et ajuster en continu 116
4.8.4 Mise en place d'un suivi personnalisé 121
4.8.5 La rétroaction : un dialogue continu 124
4.8.6 Le réajustement continu : une démarche vivante 126



5. Parcours inspirants 129

5.1 Au Québec 130
5.2 À l'international 140
5.3 Témoignages d'entrepreneuses et entrepreneurs ayant bénéficié d'un accompagnement adapté 146



6. Mise en œuvre du programme dans une structure d'accompagnement 149

6.1 Intégration des piliers dans les pratiques existantes 150
6.2 Formation continue des intervenantes et intervenants 152
6.3 Indicateurs de suivi, évaluation et amélioration continue 153

6.4 **Recommandations pour pérenniser une culture d'accompagnement inclusif** 155
6.5 **Ressources pour aller plus loin** 157
6.6 **L'analyse ADS+ et la prise en compte du handicap** 158



7. **Conclusion et appel à l'action** 163

Bibliographie 166

Glossaire et liste des abréviations, des sigles et des acronymes 169

Liste des tableaux 176



Boîte à outils 179

1. Formulaire – Inscription au programme d'accompagnement 184
2. Entente de confidentialité – Consentement individuel 187
3. Entente de confidentialité – Respect et engagement de groupe 189
4. Grille – Entretien exploratoire 191
5. Grille – Repérage des barrières potentielles 196
6. Grille de planification – Définition des besoins 203
7. Outil de réflexion – Roue des privilèges 207
8. Liste de vérification – Accessibilité des contenus et des rencontres 212
9. Références – Plateformes et outils numériques adaptés 216
10. À télécharger – Polices accessibles 222
11. Fiches de référence – Principales catégories d'incapacité 223
12. Questionnaire – Évaluation du parcours 231
13. Outils d'animation – Météo intérieure et roues des émotions 236
14. Outil d'animation – Mur d'humeur (ou arbre d'humeur) 240
15. Outil d'animation – Cartes de photolangage (ou métaphores) 242
16. Capsules d'autoformation – Mieux accueillir les personnes en situation de handicap 243
17. Références – Cadres légaux et éthiques 245
18. Références – Programmes et partenaires spécialisés 247

Crédits 248

Transformer
l'accompagnement :
guide pour un entrepreneuriat
inclusif des personnes
en situation de handicap

CHAPITRE 1



Sommaire du chapitre 1

1.1 Objectif du guide

1.2 Pourquoi un accompagnement adapté est nécessaire

1.3 Définition du handicap (selon la Convention relative aux droits des personnes handicapées et le contexte québécois)

1.4 Quelques chiffres clés sur l'entrepreneuriat et le handicap

1.5 À qui s'adresse ce guide?

Introduction

Ce guide pratique pour l'accompagnement des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap est né d'un constat partagé au fil des groupes de discussion : les parcours entrepreneuriaux sont encore largement construits selon un modèle unique, standardisé et intensif, qui ne prend pas en compte la diversité des réalités vécues, des rythmes et des besoins.

Les participantes et participants que nous avons rencontrés ont décrit un système exigeant une suradaptation constante, imposant une charge mentale et émotionnelle importante et fragmentant les services d'accompagnement au point de rendre difficile un soutien cohérent et continu.

Pourtant, malgré ces obstacles structurels, psychosociaux et organisationnels, l'entrepreneuriat représente pour beaucoup d'entre ces personnes un véritable levier d'autonomie économique, de reconnaissance sociale, d'estime de soi et de participation citoyenne, à condition qu'il soit soutenu par des environnements accessibles, souples et bienveillants.

Ce guide vise à combler ce fossé en proposant aux professionnelles et professionnels de l'accompagnement des repères, des outils et des pratiques pour adapter leur posture et leurs méthodes. Il s'appuie à la fois sur les apports de la recherche scientifique et sur les réalités du terrain pour encourager des accompagnements personnalisés, inclusifs et respectueux des trajectoires singulières.

1.1 Objectif du guide

Ce guide a donc pour ambition de soutenir les accompagnatrices et accompagnateurs, les structures d'accompagnement et les conseillères et conseillers dans le développement de pratiques d'accompagnement inclusives, personnalisées et

efficaces, en leur offrant à la fois un support de formation, un outil de référence et un levier de transformation organisationnelle.

Il vise à renforcer leur compréhension de la diversité des handicaps (moteurs, sensoriels, cognitifs, psychiques) et de leurs impacts concrets sur les parcours entrepreneuriaux : gestion du handicap et de ses effets au quotidien, gestion de l'énergie, de la communication, de la mobilité, de la charge cognitive ou émotionnelle, etc.

Il propose des repères et des outils concrets pour adapter les rythmes, formats, modalités de suivi, modes de communication, critères d'évaluation et outils numériques, afin de réduire les barrières systémiques et de prévenir l'épuisement.

Le guide encourage également l'intégration d'un soutien psychosocial solide et la construction d'un climat de confiance, reconnu comme un levier majeur de réussite. Enfin, il promeut une approche collaborative, centrée sur l'expérience vécue, où les solutions sont coconstruites avec les personnes concernées plutôt que décidées pour elles.

L'objectif ultime est clair : transformer l'écosystème entrepreneurial en un espace accessible, équitable et durable, où la diversité est reconnue comme une richesse, et où les entrepreneuses et entrepreneurs peuvent développer leur projet sans devoir sans cesse prouver leur légitimité ou se suradapter à un système pensé sans eux.

1.2 Pourquoi un accompagnement adapté est nécessaire

Un accompagnement adapté est essentiel pour garantir l'équité et la réussite des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap, dont les ambitions, les compétences et la créativité sont pleinement comparables à celles de toute autre porteuse ou tout autre porteur de projet, parfois même renforcées par des parcours marqués par la résilience, l'ingéniosité et une capacité d'innovation hors norme. Pourtant, les groupes de discussion ont mis en lumière des freins systémiques majeurs : des dispositifs d'accompagnement trop standardisés pour répondre à la diversité des besoins et des rythmes; une offre de services morcelée (formation, financement, soutien psychosocial) qui alourdit la charge

mentale; des obstacles matériels, numériques ou communicationnels souvent invisibles aux yeux des actrices et acteurs de l'accompagnement; et une exigence constante de suradaptation qui épuise les ressources émotionnelles.

Ce guide rappelle qu'un accompagnement adapté n'est pas un traitement de faveur, mais une condition de base pour réduire les barrières structurelles, prévenir l'épuisement, soutenir des trajectoires entrepreneuriales viables et valoriser pleinement la richesse des talents. Il s'agit de créer un environnement où les différences ne sont pas gommées, mais reconnues, intégrées et soutenues, pour faire de l'inclusion un moteur d'innovation, et non une contrainte à gérer.

1.3 Définition du handicap (selon la Convention relative aux droits des personnes handicapées et le contexte québécois)

La Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) des Nations Unies propose une définition évolutive et sociale du handicap. Plutôt que de le réduire à une déficience individuelle ou médicale, elle le décrit comme le résultat de l'interaction entre des incapacités durables (physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles) et des obstacles environnementaux ou comportementaux qui limitent la participation sociale sur un pied d'égalité.

Article 1 de la CDPH : Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Cette approche repose sur les droits humains : elle considère que le problème n'est pas la personne, mais une société qui n'est pas conçue pour inclure la diversité des capacités humaines.

Au Québec, selon la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, qui reprend l'esprit de la CDPH, une personne handicapée est

définie comme toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

L'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) aligne cette définition sur celle de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI), **insistant sur le fait que le handicap découle autant de la condition de santé que de la présence d'obstacles dans l'environnement**.

La loi québécoise reconnaît diverses formes d'incapacité, parmi lesquelles :

- **les incapacités motrices :** atteintes à la mobilité ou à la coordination (amputation partielle, tremblements essentiels ou parkinsoniens, tics moteurs incontrôlables, dystonie, paraplégie, tétraplégie, usage d'un fauteuil roulant);
- **les incapacités sensorielles :** déficiences visuelles, auditives ou d'autres sens (odorat, toucher);
- **les fonctions organiques altérées :** liées à des maladies chroniques ou à des troubles internes;
- **les troubles de la parole et du langage :** difficultés de communication verbale ou d'élocution;
- **les déficiences intellectuelles :** limitations cognitives affectant l'apprentissage, le raisonnement ou la résolution de problèmes;
- **le trouble du spectre de l'autisme (TSA) :** impactant la communication sociale et le comportement;
- **les troubles mentaux graves :** lorsque la condition nuit de façon persistante au fonctionnement quotidien.

Ces incapacités peuvent être visibles ou invisibles, temporaires ou permanentes, et peuvent être d'origine congénitale (présentes dès la naissance) ou acquises (apparues au cours de la vie).

1.4

Quelques chiffres clés sur l'entrepreneuriat et le handicap

La CDPH encourage les États Parties à soutenir l'entrepreneuriat chez les personnes en situation de handicap. L'article 27 recommande la mise en place de mesures concrètes pour favoriser l'activité indépendante, l'esprit d'entreprise, la création de coopératives et le lancement d'entreprises.

En 2022, les données de l'ECI ont révélé que le taux d'incapacité des personnes âgées de 15 ans et plus au Canada était de 27 %, ce qui représentait près de 8 millions de personnes considérées comme ayant au moins une incapacité (ECI 2022).

Le taux d'incapacité était plus élevé chez les femmes (30 %) que chez les hommes (24 %) dans l'ensemble des types d'incapacité, à l'exception des incapacités auditives, des capacités liées à l'apprentissage et des incapacités inconnues (ECI 2022).

Parmi ces près de 8 millions de personnes ayant une incapacité au Canada en 2022, 39 % étaient considérées comme ayant une incapacité légère, 20 % comme ayant une incapacité modérée, 20 % comme ayant une incapacité sévère et 21 % comme ayant une incapacité très sévère (ECI 2022).

Plus de 1 personne de 15 ans et plus sur 10 au Canada avait une incapacité liée à la douleur (17 %), à la flexibilité (11 %), à la mobilité (11 %) et à la santé mentale (10 %) suivis des incapacités visuelles (7 %), auditives (6 %), liées à l'apprentissage (6 %), à la dextérité (5 %) et à la mémoire (5 %) (ECI 2022).

Au Québec, les données de l'ECI de 2017 avaient révélé que :

- 6,8 % des personnes avec incapacité âgées de 15 ans et plus tiraient un revenu du travail autonome;
- les hommes avec incapacité étaient proportionnellement plus nombreux que les femmes à travailler à leur compte (9 % contre 5 %).

Le rapport de l'ECI 2022 mesure un concept pertinent, l' « aptitude au travail », qui évalue la taille de la population active potentielle dans un marché du travail inclusif et adapté.

Ces chiffres tendent à indiquer un bassin de talents qui pourrait se tourner vers l'entrepreneuriat.

- Plus de 741 000 personnes avec incapacité (âgées de 25 à 64 ans) qui n'avaient pas d'emploi étaient considérées comme aptes au travail, ce qui représente 42 % des personnes avec incapacité sans emploi dans ce groupe d'âge;
- Chez les jeunes de 15 à 24 ans, plus de 282 000 personnes avec incapacité sans emploi étaient considérées comme aptes au travail.

L'OPHQ a donc lancé un projet visant à encourager le travail autonome et l'entrepreneuriat auprès des personnes en situation de handicap, en continuité avec ses initiatives pour favoriser leur accès à l'emploi.

Le plan PME 2025-2028[1] du gouvernement du Québec inclut une mesure d'accompagnement adapté visant à enrichir les compétences des entrepreneuses et entrepreneurs et à soutenir la diversité. Cette approche inclusive traduit une volonté claire de mieux outiller l'ensemble des profils entrepreneuriaux, notamment ceux issus de groupes sous-représentés.

1.5 À qui s'adresse ce guide?

Ce guide s'adresse à l'ensemble des actrices et acteurs de l'écosystème entrepreneurial qui, à différents niveaux, accompagnent, financent ou soutiennent des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap.

Il concerne aussi bien les accompagnatrices et accompagnateurs, les conseillères et conseillers et/ou les coachs d'affaires au sein d'incubateurs, d'accélérateurs ou d'organismes de développement économique, que les mentores et mentors, formatrices et formateurs et responsables de programmes dans les milieux de l'enseignement supérieur et de l'innovation. Sont également visés les institutions financières et les bailleurs de fonds chargés d'analyser et de financer les projets, ainsi que les organismes publics et communautaires œuvrant

1 Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. (2025). *Plan PME Pour l'avenir de nos entreprises 2025-2028*. https://lanaudiere-economique.org/wp-content/uploads/2025/07/plan-pme-2025-2028-meie.pdf

pour l'employabilité, l'inclusion et la participation citoyenne, en lien avec leurs partenaires locaux.

Ce guide a pour ambition de fournir à toutes ces personnes des repères clairs et des outils concrets pour construire des parcours entrepreneuriaux réellement accessibles, adaptables et inclusifs. Des parcours où la diversité des situations individuelles n'est plus perçue comme une contrainte à gérer, mais comme une richesse à reconnaître, à soutenir et à valoriser.

CHAPITRE

2



Sommaire du chapitre 2

2.1 Approche centrée sur la personne et ses capacités

2.2 Inclusion, accessibilité et non-discrimination

2.3 Reconnaître la diversité des formes de handicap (physique, sensoriel, intellectuel, psychique, invisible)

2.4 Posture d'écoute et respect de l'autonomie, de la confidentialité et de la dignité

2.5 Engagement envers l'équité des chances entrepreneuriales

Principes fondamentaux de l'accompagnement inclusif

L'accompagnement inclusif des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap constitue un levier fondamental pour atténuer les effets des inégalités structurelles et symboliques qui entravent leur pleine participation à la sphère entrepreneuriale. Il s'agit d'un processus qui ne se limite pas à des mesures correctives, mais qui vise à révéler et à valoriser le potentiel singulier des individus concernés.

Maritz et Laferrière (2016), Drakopoulou Dodd (2015) et Klangboonkrong et Baines (2022) insistent sur la nécessité d'aller au-delà des solutions dites universelles pour mettre en œuvre une stratégie fondée sur l'accessibilité, la personnalisation et l'intégration écosystémique. Cette approche globale génère des bénéfices pluriels, incluant non seulement la performance économique, mais aussi la confiance, l'appartenance et le pouvoir d'agir[1].

Le premier axe de cette démarche repose sur **l'accessibilité intégrale**, qui, selon Krüger et David (2020) et la SRSA (2023), doit être pensée dès la conception des dispositifs. Elle inclut l'accessibilité physique et numérique des infrastructures et des outils[2], la production de supports adaptés (sous-titrage, interfaces contrastées) et l'adoption de pédagogies inclusives inspirées de la conception universelle de l'apprentissage ou CUA (Universal Design for Learning ou UDL en anglais)[3]. Le recours à la coconception avec les personnes apprenantes permet d'articuler adaptation et autonomie. En parallèle, l'usage de formats hybrides ou à distance, comme le soulignent Darcy, Collins et Stronach (2023), participe à

1 Van Niekerk et al., 2006

2 Klangboonkrong et Baines, 2022; Shatila et al., 2025

3 Krüger et David, 2020

lever les barrières logistiques et à adapter les temporalités aux réalités de santé des entrepreneuses et entrepreneurs[1].

La personnalisation de l'accompagnement constitue le deuxième pilier, fondé sur la reconnaissance de la diversité des profils et des besoins.

Le troisième pilier renvoie à **une intégration écosystémique**, pensée dans une logique intégrative. Klangboonkrong et Baines (2022) plaident pour une prise en compte simultanée des environnements physiques, sociaux, institutionnels et économiques. Van Niekerk et al. (2006) et Darcy et al. (2023) montrent que les approches multi-acteurs, qui impliquent associations, institutions, universités et professionnelles et professionnels, favorisent l'efficacité des dispositifs. Drakopoulou Dodd (2015) souligne également l'intérêt d'un équilibre entre dispositifs généralistes ouverts à toutes et à tous et expertises spécialisées disponibles à la demande, afin d'éviter la marginalisation institutionnelle. Par ailleurs, le renforcement des réseaux mixtes[2] permet d'accroître les opportunités en mobilisant à la fois liens forts (familiaux) et liens faibles (professionnels).

À ces trois axes s'ajoutent des composantes transversales essentielles. **Le mentorat**, qu'il soit spécialisé ou entre paires et pairs, apparaît comme un levier central pour développer l'auto-efficacité et la légitimité entrepreneuriale[3]. **Le soutien psychosocial**, intégré aux programmes d'accompagnement, renforce la résilience, la participation sociale et le bien-être[4]. **L'accès au financement adapté** constitue également une priorité stratégique : Maritz et Laferrière (2016) et la SRSA (2023) appellent à la mise en place de guichets uniques, à des calendriers flexibles et à des fonds spécifiques pour l'acquisition d'aides techniques, afin de contourner les biais de perception et les critères d'évaluation traditionnels[5]. Enfin, **les technologies d'assistance** (intelligence artificielle, reconnaissance vocale, télétravail) ouvrent de nouveaux horizons pour l'entrepreneuriat inclusif[6], à condition qu'elles soient systématiquement intégrées dans les dispositifs[7].

1 SRSA, 2023
2 Maritz et Laferrière, 2016; Lindsay et al., 2015
3 Drakopoulou Dodd, 2015; Darcy et al., 2023
4 Van Niekerk et al., 2006; Iyhta et al., 2024
5 Darcy et al., 2023
6 Tamzini, 2024; de la Roche et Simović, 2023
7 Krüger et David, 2020

L'évaluation de ces politiques et de ces pratiques ne peut se limiter à des indicateurs économiques classiques. Van Niekerk et al. (2006), Drakopoulou Dodd (2015) et Darcy et al. (2023) appellent à des cadres d'évaluation intégrant des indicateurs psychosociaux, de participation et de trajectoire, codéfinis avec les entrepreneuses et entrepreneurs. Les travaux suggèrent de coélaborer des batteries d'indicateurs combinant résultats économiques et indicateurs psychosociaux (utilité, confiance, fierté), ainsi que des indicateurs de participation (réseaux, visibilité) et des « indicateurs sentis » définis par les participants eux-mêmes[8]. Cela permet de reconnaître les progrès non linéaires comme des formes légitimes de réussite entrepreneuriale.

L'accompagnement des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap exige donc ***une approche intégrative systémique et transformationnelle***. Il ne s'agit pas simplement de rendre accessibles des dispositifs préexistants, mais de ***penser l'inclusion comme principe structurant de l'action entrepreneuriale***, capable de produire à la fois justice sociale, innovation économique et reconnaissance citoyenne.

2.1 Approche centrée sur la personne et ses capacités

L'approche centrée sur la personne et ses capacités, dans le champ de l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap, constitue un paradigme profondément renouvelé. Elle valorise la diversité des parcours, des aspirations et des compétences, en **rupture avec les visions homogénéisantes de l'entrepreneuse ou l'« entrepreneur type » et les dispositifs standardisés d'accompagnement**[9]. Cette approche ne se limite pas à compenser des déficits, mais reconnaît l'individu comme acteur stratégique de son propre développement. Comprendre ce phénomène nécessite d'adopter une grille de lecture multidimensionnelle et holistique, intégrant les dynamiques identitaires et les quêtes d'autonomie[10], et considérant l'entrepreneuriat comme un vecteur de résilience, d'autonomisation et de création de valeur collective[11].

8 Van Niekerk et al., 2006

9 Jones et Latreille, 2011; Renko et al., 2016

10 Cooney, 2008; Maritz et Laferrière, 2016

11 Iytha et al., 2024; Renko et al., 2016

Une première dimension essentielle de cette approche est ***la reconnaissance de la diversité des profils et des motivations. Comme*** le soulignent Renko et al. (2016), les motivations entrepreneuriales mêlent dynamiques d'attraction, telles que quête d'indépendance, créativité et autodétermination, et dynamiques de contrainte, en réponse à l'exclusion du marché de l'emploi traditionnel. Cette complexité ne saurait être réduite à une typologie binaire (pull factors et push factors), car ils s'entrelacent à des trajectoires singulières[1]. Par ailleurs, ces choix s'inscrivent souvent dans une logique identitaire et sociale : l'entrepreneuriat devient **un levier de repositionnement face à la stigmatisation**. Plusieurs études montrent qu'il permet de reconstruire une identité positive[2]. Cooney (2008) souligne que ce choix est aussi une manière pour certains de « reprendre le contrôle » de leur trajectoire professionnelle, refusant une dépendance aux politiques sociales ou à un marché du travail perçu comme discriminant.

Au-delà de la diversité des profils, l'approche centrée sur la personne met l'accent sur ***la valorisation des compétences et du potentiel d'innovation***. Contrairement aux perceptions déficitaires, la recherche met en lumière le potentiel créatif et innovant des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap, capables de proposer des solutions originales, souvent socialement utiles[3]. Wiklund et al. (2017) montrent même que certaines formes de différence, y compris les troubles cognitifs ou psychologiques, peuvent être converties en ressources entrepreneuriales, sources d'unicité et d'innovation. Cette transformation du handicap en avantage compétitif est étroitement liée à l'inventivité, à l'expertise d'usage et à l'intelligence situationnelle, trop souvent ignorées dans les dispositifs classiques. Ainsi, les entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap apparaissent non comme des bénéficiaires passifs de politiques compensatoires, mais comme **des actrices et acteurs de transformation économique et sociale**[4].

Cette perspective accorde également **une place centrale à la quête d'autonomie et d'autodétermination.** Pour nombre de personnes vivant avec un handicap, entreprendre représente une échappatoire aux normes rigides et à l'inaccessibilité du marché du travail traditionnel[5]. Le contrôle sur les horaires, l'aménagement de l'espace de travail, l'adaptation aux fluctuations de santé

1 Renko et al., 2016; Maritz et Laferrière, 2016

2 Maritz et Laferrière, 2016; Wiklund et al., 2017

3 Williams et Patterson, 2019

4 Parker Harris et al., 2014; Yamamoto et Alverson, 2024

5 Renko et al., 2016

deviennent des éléments clés de la démarche entrepreneuriale[6]. Comme le souligne à nouveau Cooney (2008), cette autodétermination est souvent une affirmation politique : refuser d'être un « assisté » pour devenir sujet de son propre parcours. Cela implique, sur le plan opérationnel, une nécessaire personnalisation de l'accompagnement. Klangboonkrong et Baines (2022) insistent sur **la sensibilité requise face à l'hétérogénéité des handicaps et des profils entrepreneuriaux**. Une déficience motrice, sensorielle ou psychique appelle des formes d'adaptation distinctes, tandis que le profil entrepreneurial (créatrice ou créateur d'entreprise, indépendante ou indépendant, repreneuse ou repreneur) conditionne aussi les besoins en accompagnement[7]. Dans ce cadre, **les diagnostics individualisés, coconstruits dès le démarrage**, apparaissent comme des bonnes pratiques incontournables[8]. Par ailleurs, **cette personnalisation doit être processuelle** : les besoins évoluent entre idéation, lancement et croissance, et les programmes les plus efficaces intègrent des points d'étape, des ajustements et un étayage différencié selon les moments du parcours[9]. Ce sont les dispositifs qui, en combinant accessibilité, personnalisation et intégration écosystémique, produisent les meilleurs résultats, au-delà de la performance économique, en matière de confiance, d'inclusion et d'autonomisation[10].

Pour finir, cette approche invite à **renouveler les cadres d'évaluation.** Cooney (2008) met en garde notamment contre une lecture purement économique de la performance entrepreneuriale. **Les indicateurs de réussite doivent aussi intégrer des dimensions psychosociales** : estime de soi, sentiment d'autonomie, appartenance à des réseaux professionnels, réduction de la stigmatisation, qualité de vie[11]. Ces impacts, certes plus difficiles à quantifier, sont essentiels pour comprendre la portée inclusive de l'entrepreneuriat. Dans cette optique, Van Niekerk et al. (2006) appellent à coproduire les indicateurs d'évaluation avec les entrepreneuses et entrepreneurs eux-mêmes, en intégrant leurs « indicateurs sentis » de réussite.

Les technologies d'assistance et le numérique jouent également un rôle structurant dans cette dynamique. Loin de simplement pallier une déficience, elles ouvrent de nouvelles opportunités entrepreneuriales et permettent aux

6 Renko et al., 2016

7 Krüger et David, 2020; SRSA, 2023

8 SRSA, 2023

9 Van Niekerk et al., 2006; SRSA, 2023

10 Drakopoulou Dodd, 2015; Klangboonkrong et Baines, 2022; Maritz et Laferrière, 2016

11 Renko et al., 2016; Ortiz García et Olaz Capitán, 2021; Iytha et al., 2024

personnes concernées de créer leurs propres solutions, transformant ainsi leur vécu en innovation[1]. Le numérique, via l'e-commerce, le télétravail ou l'intelligence artificielle, réduit considérablement les barrières physiques et logistiques, contribuant à une inclusion plus fluide et égalitaire[2].

L'approche centrée sur la personne et ses capacités réaffirme alors que l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap ne relève pas d'un besoin à compenser, mais d'**un potentiel à reconnaître**. Il s'agit d'un espace de résilience, de dignité et de contribution sociétale, qui invite à transformer les dispositifs d'accompagnement en profondeur. Comme le résume la littérature, l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap ne saurait être analysé uniquement sous l'angle des vulnérabilités : il doit être envisagé comme un vecteur de résilience, d'autonomisation et de création de valeur collective[3]. Cette orientation appelle à une logique inclusive, dans laquelle l'accessibilité et la différenciation sont intégrées dès la conception des dispositifs, réduisant les asymétries d'accès et normalisant la présence des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap dans l'écosystème[4].

2.2 Inclusion, accessibilité et non-discrimination

L'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap s'impose aujourd'hui comme **un levier de justice sociale, d'inclusion économique et de transformation des écosystèmes entrepreneuriaux.** Loin d'être un phénomène marginal, il conjugue résilience individuelle et création de valeur collective dans un contexte où les inégalités d'accès au marché du travail demeurent marquées[5]. Face aux obstacles persistants dans l'emploi salarié, entreprendre devient pour nombre de personnes en situation de handicap un choix stratégique leur permettant d'accéder à une autonomie financière, de mobiliser leurs compétences et de reconfigurer leur rôle au sein de la société[6]. Cette dynamique, si elle répond souvent à une logique de contrainte, s'accompagne également

1 Lindsay et al., 2015; Tamzini, 2024
2 De la Roche et Simović, 2023; Schur et al., 2020; OMS et UNICEF, 2022
3 Iytha et al., 2024; Renko et al., 2016
4 Drakopoulou Dodd, 2015; Darcy et al., 2023; Van Niekerk et al., 2006
5 OMS et Banque mondiale, 2011; Renko et al. 2016
6 Pagán, 2009; Jones et Latreille, 2011

d'une affirmation identitaire forte : créer son entreprise devient une manière de revendiquer sa capacité et son pouvoir d'agir, de reprendre le contrôle sur son parcours professionnel et de rompre avec la logique d'assistance[7]. En ce sens, les trajectoires entrepreneuriales participent à une redéfinition des représentations sociales du handicap, en favorisant une transition du registre de la charité vers celui de la reconnaissance[8].

Pour autant, ces dynamiques d'émancipation se heurtent à des obstacles structurels encore largement sous-estimés. **L'inaccessibilité physique de nombreux lieux clés de l'entrepreneuriat** (incubateurs, formations, espaces de réseautage) constitue un frein majeur à la pleine participation des personnes en situation de handicap[9]. À cette exclusion spatiale s'ajoute une fracture numérique inquiétante, renforcée par le manque d'adaptation des outils en ligne, malgré leur potentiel de démocratisation[10]. Par ailleurs, les représentations sociales négatives, les stéréotypes d'incapacité et les discriminations systémiques alimentent un cercle vicieux de défiance et d'autocensure, affectant directement la confiance en soi et la prise de risque entrepreneuriale[11].

Certains dispositifs publics de soutien créent même des effets désincitatifs, lorsque la déclaration de revenus met en péril l'accès à des prestations sociales essentielles[12]. Enfin, **le manque de mentorat réellement informé des réalités du handicap** constitue un frein à l'efficacité des accompagnements, la qualité du soutien dépendant en grande partie de la capacité à comprendre les spécificités vécues[13].

Face à ces défis, la littérature converge autour de trois leviers d'action considérés comme structurants : l'accessibilité intégrale, la personnalisation du soutien et l'intégration écosystémique[14]. Ces principes appellent à une transformation profonde des modalités d'accompagnement, passant par **la mise en œuvre de formats hybrides et flexibles**, compatibles avec les besoins de santé et de mobilité, l'intégration systématique des technologies d'assistance (lecteurs d'écran, reconnaissance vocale, interfaces de substitution) et l'adoption de la CUA

7 Cooney, 2008

8 Pavey, 2006; Parker Harris et al., 2014

9 Maritz et Laferrière, 2016; Klangboonkrong et Baines, 2022

10 Shatila et al., 2025

11 Renko et al., 2016; Roulstone et Williams, 2014; Ortiz García et Olaz Capitán, 2021

12 Drakopoulou Dodd, 2015

13 Caldwell et al., 2016

14 Drakopoulou Dodd, 2015; Maritz et Laferrière, 2016; Klangboonkrong et Baines, 2022

dans la conception des contenus pédagogiques[1]. **L'émergence d'incubateurs virtuels**, permettant de contourner les obstacles physiques et logistiques, illustre concrètement cette évolution[2].

Mais promouvoir l'égalité des chances dans l'accès à l'entrepreneuriat ne peut se réduire à la levée des seules barrières techniques. Il est impératif d'agir également sur les mécanismes de non-discrimination structurelle. Cela implique de **lutter contre les biais implicites dans l'octroi de financements**[3], d'élargir les critères de réussite au-delà des indicateurs économiques traditionnels, ***en intégrant les dimensions psychosociales*** telles que la montée en compétences, le sentiment d'efficacité personnelle ou encore l'appartenance à des communautés professionnelles[4]. De même, **renforcer les réseaux sociaux inclusifs, notamment les réseaux de paires et pairs,** joue un rôle essentiel pour briser l'isolement, renforcer la confiance et créer des solidarités actives[5]. Cette approche nécessite aussi une attention particulière aux formes d'intersectionnalité : le handicap croise fréquemment d'autres dimensions de discrimination, telles que le genre, l'origine ethnique ou l'âge, ce qui renforce les effets de marginalisation[6].

Dans cette perspective, les modèles d'accompagnement les plus prometteurs ne reposent pas sur la création de circuits spécialisés isolés, mais sur une transformation structurelle des dispositifs généralistes. **L'intégration inclusive, ou mainstreaming inclusif,** apparaît ici comme une orientation stratégique forte : il s'agit d'intégrer l'accessibilité et la différenciation dans l'ensemble des politiques et structures de soutien à l'entrepreneuriat, tout en assurant une capacité à mobiliser des expertises spécialisées à la demande[7]. L'intégration inclusive constitue aujourd'hui une orientation stratégique centrale pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entrepreneuriat. Plutôt que de créer des dispositifs spécifiques fonctionnant en parallèle des structures existantes, cette approche **vise à transformer les dispositifs généralistes (incubateurs, pépinières, fonds publics) en y intégrant nativement des principes d'accessibilité et de différenciation**[8]. L'objectif n'est

1 Krüger et David, 2020; SRSA, 2023
2 Lindsay et Cagliostro, 2020
3 Maritz et Laferrière, 2016; Iytha et al., 2024
4 Van Niekerk et al., 2006
5 Lindsay et al., 2015; Yamamoto et Alverson, 2024
6 Lindsay et al., 2019
7 Drakopoulou Dodd, 2015; Darcy et al., 2023
8 Drakopoulou Dodd, 2015; Darcy et al., 2023

pas la substitution ou la juxtaposition, mais bien la réorganisation des cadres classiques d'accompagnement pour garantir un accès égalitaire aux opportunités entrepreneuriales.

Cette stratégie repose sur plusieurs principes interdépendants. Elle cherche d'abord à éviter les logiques de fonctionnement en silo, qui, en isolant les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap dans des programmes dédiés, peuvent involontairement renforcer leur marginalisation et créer des formes de « ghettoïsation »[9]. En réponse, l'intégration préconise **une universalisation des normes d'accessibilité et de personnalisation, dès la conception des dispositifs d'accompagnement**, afin que les besoins spécifiques soient pris en compte de manière transversale, et non comme des ajustements tardifs ou optionnels.

Un autre fondement de cette approche est le recours à des expertises spécialisées en médiation handicap, technologies d'assistance ou santé au travail qui doivent pouvoir être mobilisées ponctuellement pour renforcer les équipes des dispositifs généralistes[10]. Cette articulation entre généralisation de l'inclusion et spécialisation ciblée permet de répondre à la diversité des situations sans enfermer les bénéficiaires dans des catégories rigides. Au-delà de la structure des dispositifs, l'intégration vise une transformation plus profonde : il s'agit de **réduire les asymétries d'accès aux ressources entrepreneuriales, de limiter la stigmatisation associée à des parcours dits atypiques** et ainsi normaliser la présence des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap dans l'écosystème entrepreneurial[11]. En plaçant l'inclusion au cœur des politiques publiques, cette approche permet de **considérer la diversité non comme un défi à surmonter, mais comme une ressource stratégique à mobiliser au service de l'innovation, de la durabilité et de la performance collective**. Ce changement de paradigme permet de dépasser une logique de réparation et/ou d'assistance pour faire de la diversité une ressource stratégique, porteuse d'innovation, de résilience et de durabilité. Dans ce cadre, l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap n'est pas seulement un champ d'action sociale : il devient un levier de transformation profonde des écosystèmes entrepreneuriaux et, plus largement, de la société elle-même.

9 Drakopoulou Dodd, 2015; Darcy et al., 2023

10 Darcy et al., 2023

11 Drakopoulou Dodd, 2015; Van Niekerk et al., 2006

2.3

Reconnaître la diversité des formes de handicap (physique, sensoriel, intellectuel, psychique, invisible)

Reconnaître la diversité des formes de handicap, qu'elles soient physiques, sensorielles, psychiques, intellectuelles, cognitives ou invisibles, ne relève pas d'un simple principe d'inclusion, mais d'un impératif systémique, voire sociétal. Cette reconnaissance engage **une transformation en profondeur des représentations dominantes, des logiques d'action et des normes implicites qui structurent non seulement l'écosystème entrepreneurial, mais aussi la société**. Elle permet de sortir d'une approche uniformisante qui, en invisibilisant les singularités des parcours, exclut silencieusement des porteurs de projet à haut potentiel d'innovation, d'adaptation et de résilience. L'expérience entrepreneuriale des personnes vivant avec un handicap est souvent marquée par une intensité singulière : elle conjugue les défis inhérents à toute création d'entreprise avec ceux, structurels, liés à des inégalités d'accès, de légitimité et de ressources.

Les travaux existants montrent clairement que les entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap ne forment pas un groupe homogène. Leurs profils sont façonnés par une multiplicité de facteurs (nature du handicap, genre, âge, niveau d'éducation, parcours de vie, etc.) qui influencent directement leurs aspirations, leurs choix stratégiques et le type de soutien dont elles ont besoin[1]. Cette pluralité rend obsolètes les modèles d'accompagnement fondés sur des logiques standardisées. Elle appelle au contraire **des dispositifs, des programmes et des outils conçus selon une logique de différenciation, capables d'intégrer l'hétérogénéité des besoins, des rythmes et des modalités d'apprentissage.** Car les obstacles auxquels sont confrontés ces entrepreneuses et entrepreneurs sont aussi multiples que leurs profils. En effet, les personnes à mobilité réduite doivent composer avec des infrastructures physiques inadaptées, tandis que les personnes sourdes ou malvoyantes se heurtent à des dispositifs de communication ou des outils numériques peu accessibles[2]. Les personnes avec des handicaps psychiques ou cognitifs, quant

1 Maritz et Laferrière, 2016; Renko et al., 2016

2 Klangboonkrong et Baines, 2022; Maritz et Laferrière, 2016

à elles, sont confrontées à des barrières souvent invisibles, mais non moins contraignantes : surcharge mentale, stigmatisation intériorisée, difficultés de concentration ou encore anxiété chronique amplifiée par l'incertitude économique[3]. À ces obstacles s'ajoutent des contraintes financières spécifiques : les critères standards de financement ignorent les surcoûts liés à l'adaptation, et les biais implicites des financeurs tendent à marginaliser les profils non conformes[4].

Face à cette réalité, il ne suffit pas d'adapter a posteriori des dispositifs existants. Il s'agit de **les concevoir dès l'origine pour inclure cette diversité comme norme**. Cela suppose une refonte complète des contenus pédagogiques, des outils technologiques, des rythmes d'apprentissage, mais aussi des modalités de communication et de mentorat, entre autres. Les formations, par exemple, doivent intégrer des technologies d'assistance (lecteurs d'écran, interfaces vocales), proposer des formats accessibles (sous-titrage, langue des signes, supports contrastés) et permettre un apprentissage modulable. Le mentorat, pour être efficace, doit s'appuyer sur une compréhension fine des réalités vécues et, lorsque possible, mobiliser des paires entrepreneuses et pairs entrepreneurs[5]. En parallèle, un accompagnement psychosocial est essentiel, combinant coaching en résilience, soutien en leadership et renforcement de la confiance en soi, notamment dans des contextes où la légitimité entrepreneuriale est constamment remise en question[6].

Au-delà des individus ou des personnes, cette reconnaissance de la diversité agit comme un levier de transformation collective. Elle met en lumière les limites du modèle entrepreneurial dominant, fondé sur des normes de performance souvent inaccessibles ou inadaptées. En é**largissant les critères de succès à des dimensions psychosociales, de participation, de contribution sociale ou encore de bien-être**, elle permet de redéfinir la réussite entrepreneuriale dans une perspective plus humaine, plus inclusive et plus durable[7]. Elle positionne enfin les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap **non pas comme des bénéficiaires à soutenir, mais comme des actrices et acteurs stratégiques capables de transformer les systèmes depuis leurs marges**.

3 Iytha et al., 2024; Ortiz García et Olaz Capitán, 2021

4 Drakopoulou Dodd, 2015; Griffin et al., 2003

5 Drakopoulou Dodd, 2015

6 Van Niekerk et al., 2006

7 Darcy et al., 2023; Van Niekerk et al., 2006

La diversité des formes de handicap ne peut donc plus être reléguée à une variable d'ajustement. Elle constitue une matrice centrale pour penser et construire un entrepreneuriat réellement inclusif. Refuser de la reconnaître, c'est entretenir des mécanismes d'exclusion insidieux; l'intégrer pleinement, c'est ouvrir la voie à un écosystème entrepreneurial régénéré, équitable et profondément humain.

2.4 Posture d'écoute et respect de l'autonomie, de la confidentialité et de la dignité

Une posture d'écoute, ancrée dans le respect de l'autonomie, de la confidentialité et de la dignité, est le socle éthique indispensable à tout accompagnement entrepreneurial véritablement inclusif. Cela implique de **reconnaître les entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap comme des actrices et acteurs à part entière, porteurs de savoirs d'expérience, de compétences spécifiques et de trajectoires singulières**. **Une posture d'écoute active et multidimensionnelle** est donc indispensable à un accompagnement véritablement inclusif des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap. **Des mentores et mentors compétents** s'appuient sur une compréhension fine des réalités du handicap, notamment au regard de l'organisation du travail ou de l'aménagement des rythmes personnels, pour offrir un soutien pertinent[1]. **Les diagnostics ne doivent pas être standardisés, mais individualisés et coconstruits** avec les entrepreneuses et entrepreneurs, et ajustés régulièrement à mesure que leurs besoins évoluent[2]. Enfin, des méthodologies comme **la recherche-action participative (RAP)** favorisent l'implication directe des entrepreneuses et entrepreneurs dans la définition des objectifs et encouragent la coconception des supports, pour veiller à ce que l'accompagnement corresponde véritablement à leurs attentes et indicateurs de succès[3].

1 Drakopoulou Dodd, 2015

2 SRSA, 2023; Krüger et David, 2020

3 Van Niekerk et al., 2006; Klangboonkrong et Baines, 2022

Le respect de l'autonomie et de l'autodétermination est à la fois une motivation centrale et un résultat tangible de l'entrepreneuriat pour les personnes vivant avec un handicap. Créer une entreprise permet souvent de s'affranchir des environnements de travail normatifs et peu inclusifs, en offrant la liberté d'organiser son temps, son espace et d'adapter ses activités selon son état de santé[4]. Cette flexibilité dépasse la simple question organisationnelle : c'est une affirmation identitaire et politique, un moyen de « reprendre le contrôle » de sa vie professionnelle[5]. L'entrepreneuriat agit ainsi donc comme **un véritable vecteur d'autonomisation (*empowerment*)** permettant aux personnes de travailler selon leurs propres conditions et ressources[6]. Outre l'émancipation symbolique, il favorise l'autonomie économique en réduisant la dépendance aux aides sociales et en améliorant la qualité de vie, l'estime de soi et l'adaptation à son environnement[7].

Le respect de la confidentialité n'est pas toujours nommé explicitement dans la littérature, mais il constitue une condition implicite essentielle à un soutien éthique. Le contrôle sur la visibilité de son handicap, notamment via l'entrepreneuriat numérique, offre une maîtrise sur la divulgation de son identité, permettant de contourner des formes de stigmatisation. **Un soutien personnalisé** basé sur un diagnostic et un traitement discret des informations personnelles est donc évident, même s'il n'est pas formellement institutionnalisé dans les dispositifs[8]. C'est cette discrétion, ce cadre de confiance, qui permet à l'entrepreneuse ou l'entrepreneur d'oser partager ses vulnérabilités, ses forces, et de participer à une coconstruction authentique de son parcours.

La confidentialité, bien qu'implicite, est ainsi une condition non négociable : seule **une relation sécurisée et respectueus**e permet de libérer la parole, d'exprimer des fragilités, d'oser expérimenter sans crainte de jugement ou d'infantilisation. Particulièrement pour les personnes dont le handicap est évolutif ou invisible, **pouvoir préserver l'intimité** de ces réalités est essentiel à la confiance et au pouvoir d'agir.

Le respect de la dignité est au cœur du désir de reconnaissance sociale des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap. L'acte entrepreneurial

4 Renko et al., 2016
5 Cooney, 2008
6 Iytha et al., 2024
7 Ortiz García et Olaz Capitán, 2021
8 Van Niekerk et al., 2006; Drakopoulou Dodd, 2015

permet de **reconstruire une identité positive** face à la stigmatisation, en affirmant la compétence, l'initiative et la créativité[1]. Il sert aussi à **démontrer que le handicap n'est pas incompatible avec la réussite économique**[2]. Cette démarche permet de passer du statut de bénéficiaire passif à celui d'actrice ou acteur de changement, modifiant les représentations sociales[3]. Elle renforce l'estime de soi et le sentiment de participation citoyenne[4], et invite à **élargir les critères de succès au-delà des finances** : inclure l'appartenance communautaire, l'utilité sociale et la fierté comme fins en soi[5]. En agissant ainsi, l'accompagnement dignifie le parcours individuel, tout en nourrissant une économie capable d'embrasser la diversité (SRSA, 2023).

2.5 Engagement envers l'équité des chances entrepreneuriales

L'engagement en faveur de l'équité des chances entrepreneuriales pour les personnes en situation de handicap s'impose aujourd'hui comme une exigence éthique, sociale et économique majeure. Loin de constituer un phénomène marginal, l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap incarne à la fois une stratégie individuelle de résilience et un levier collectif de justice sociale[6]. Si l'entrepreneuriat est reconnu comme un moteur de développement, d'innovation et de participation citoyenne[7], son accès demeure profondément inégalitaire, notamment en raison d'obstacles systémiques enracinés dans des environnements physiques, sociaux, institutionnels et financiers peu inclusifs[8].

Pendant longtemps, les politiques publiques et la recherche ont ignoré cette population entrepreneuriale, reproduisant **une vision normative de l'entrepreneuse ou l'« entrepreneur type », dépourvue de considération pour les spécificités liées au handicap**[9]. Pourtant, créer son entreprise constitue pour

1 Maritz et Laferriere, 2016; Wiklund et al., 2017
2 Williams et Patterson, 2019
3 Pavey, 2006; Parker Harris et al., 2014
4 Renko et al., 2016
5 Van Niekerk et al., 2006
6 Pagán, 2009; Renko et al., 2016
7 Audretsch et al., 2021
8 Klangboonkrong et Baines, 2022
9 Jones et Latreille, 2011

de nombreuses personnes vivant avec un handicap un moyen de reprendre le contrôle sur leur trajectoire professionnelle, d'échapper aux discriminations persistantes sur le marché de l'emploi et de reconstruire une identité valorisée[10]. L'acte entrepreneurial devient ainsi un vecteur d'autodétermination, d'autonomisation et de reconnaissance sociale.

Cependant, cet engagement ne saurait se réduire à une simple déclaration d'intention. Il exige **une action structurée contre les inégalités systémiques qui freinent l'accès à l'entrepreneuriat** : inaccessibilité des infrastructures[11], stéréotypes sociaux persistants[12], discrimination dans l'accès au financement[13] et inadéquation des dispositifs d'accompagnement[14]. Ces dimensions s'entremêlent pour former un système d'exclusion cohérent et résilient, appelant une réponse tout aussi intégrée. **Une approche écosystémique** est ainsi nécessaire, agissant simultanément **sur les plans physique, social, institutionnel et économique**.

Cela implique également **le développement de modèles d'accompagnement personnalisés et adaptés**, fondés sur l'accessibilité, la différenciation et l'inclusion. Des pratiques telles que **le mentorat par les paires et pairs, les diagnostics coconstruits ou encore l'approche de l'intégration inclusive** sont autant de leviers existants pour valoriser les compétences des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap, tout en évitant les effets de ghettoïsation[15]. Les programmes doivent **intégrer une vision intersectionnelle**, tenant compte des multiples discriminations vécues à la croisée du handicap, du genre, de la race ou du statut socio-économique.

Enfin, un engagement véritable en faveur de l'équité entrepreneuriale nécessite de **renforcer la production de connaissances**, **par une recherche participative et désagrégée, centrée sur l'expérience vécue des personnes vivant avec un handicap**[16]. Car c'est bien dans la reconnaissance de cette diversité, et dans la transformation des pratiques qui l'accompagne, que réside le potentiel d'une économie véritablement inclusive et durable.

10 Cooney, 2008; Maritz et Laferriere, 2016; Wiklund et al., 2017
11 Maritz et Laferriere, 2016
12 Renko et al., 2016
13 Maritz et Laferriere, 2016
14 Klangboonkrong et Baines, 2022
15 Drakopoulou Dodd, 2015; Krüger et David, 2020; Darcy et al., 2023
16 Tihic, 2019; Klangboonkrong et Baines, 2022

CHAPITRE

3



Sommaire du chapitre 3

3.1 Typologie des profils

3.2 Motivations à entreprendre : entre contraintes et choix

3.3 Enjeux spécifiques rencontrés par des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap

3.4 Facteurs de résilience et stratégies d'adaptation

3.5 Trajectoires types et réalités intersectionnelles

Comprendre
les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap

La compréhension fine des réalités vécues par les entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap constitue un préalable indispensable à l'élaboration de politiques publiques et de programmes d'accompagnement véritablement inclusifs. Trop souvent, l'écosystème entrepreneurial est pensé pour un profil standard, laissant en marge une population dont les besoins et les contraintes sont à la fois spécifiques et diversifiés.

Les résultats des groupes de discussion menés dans le cadre de ce projet mettent en lumière la richesse et la complexité de ces trajectoires entrepreneuriales : loin de se limiter à une logique de compensation, les participantes et participants expriment un désir affirmé d'autonomie, de création de valeur sociale et d'innovation, tout en révélant les multiples obstacles systémiques qui freinent leur progression.

Cette section brosse un portrait approfondi de ces entrepreneuses et entrepreneurs, analyse leurs motivations, leurs défis et les stratégies qu'ils mettent en place pour réussir, de même qu'elle définit les points de friction où l'action publique peut avoir l'effet le plus structurant.

Au-delà des constats, l'analyse met en évidence des leviers de transformation. Les entrepreneuses et entrepreneurs rencontrés soulignent la nécessité d'une approche holistique combinant accessibilité universelle, personnalisation des parcours d'accompagnement, soutien psychosocial et coordination interinstitutionnelle. Ils insistent également sur l'importance de valoriser les stratégies de

résilience qu'ils déploient : flexibilité des horaires, recours au numérique, création de réseaux informels et innovation inclusive. Comprendre ces dynamiques permet non seulement d'adapter les programmes existants, mais aussi d'imaginer de nouvelles façons d'articuler l'accompagnement entrepreneurial autour des besoins réels des personnes en situation de handicap.

Cette section offre donc un cadre analytique pour éclairer les décideurs publics et les organismes d'accompagnement : recenser les profils types, comprendre ce qui motive l'acte d'entreprendre malgré les contraintes, documenter les obstacles et les leviers et, enfin, mettre en évidence les bonnes pratiques et les trajectoires d'adaptation qui peuvent inspirer des politiques plus justes, plus efficaces et plus équitables.

3.1 Typologie des profils

Les entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap forment un ensemble riche et diversifié, reflétant des réalités multiples qui exigent des réponses différenciées de la part de l'écosystème entrepreneurial. Leur diversité se manifeste sur trois plans principaux : le type de handicap, le secteur d'activité et le niveau d'expérience entrepreneuriale. Comprendre cette typologie est essentiel pour concevoir des interventions ciblées et maximiser les chances de réussite de leurs projets d'affaires.

3.1.1 Le type de handicap

Les personnes vivant avec un **handicap moteur** constituent le profil le plus fréquemment rencontré. Elles sont confrontées à des défis significatifs liés à la mobilité : accessibilité des lieux de formation et d'événements, disponibilité du transport adapté, coûts supplémentaires associés aux déplacements et nécessité de prévoir une accompagnatrice ou un accompagnateur lors de certaines activités. Ces contraintes peuvent limiter la participation et ralentir la progression de leur projet, ce qui justifie la mise en place de dispositifs financiers et logistiques spécifiques pour soutenir leur engagement.

Les **handicaps sensoriels** représentent également une part importante des profils et se déclinent en deux réalités distinctes. Les personnes **malvoyantes** soulignent les obstacles liés à l'accessibilité numérique et documentaire, tels que les fichiers non compatibles avec les lecteurs d'écran ou l'absence de contenu en formats de substitution. Les personnes ayant une **déficience auditive**, pour leur part, expriment le besoin d'interprétation en langue des signes, de sous-titrage systématique et d'aménagements acoustiques pour suivre efficacement les formations et les conférences. Ces besoins démontrent l'importance d'intégrer les standards d'accessibilité numérique et de communication dans toute offre de formation ou d'accompagnement.

Les **handicaps cognitifs et neurodéveloppementaux** tels que l'**autisme**, le **trouble de déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité** (TDAH) ou les troubles d'apprentissage amènent des besoins spécifiques en matière de pédagogie et de gestion de l'environnement. Les entrepreneuses et entrepreneurs concernés ont besoin de modules de formation plus courts, segmentés et prévisibles, d'un encadrement structuré ainsi que d'environnements sensoriellement adaptés.

Enfin, les enjeux de **santé mentale**, notamment l'anxiété, l'épuisement professionnel ou la dépression, traversent plusieurs profils et rappellent la nécessité d'intégrer un soutien psychosocial dans les parcours d'accompagnement afin de favoriser la résilience et la persévérance entrepreneuriale.

Consulter l'outil
11. Fiches de référence – Principales catégories d'incapacité

3.1.2 Le secteur d'activité

Les secteurs investis par les entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap révèlent un fort potentiel d'innovation et de transformation sociale.

Le secteur technologique et numérique se démarque par sa capacité à réduire les contraintes physiques, à offrir un environnement de travail flexible et à permettre de développer des solutions directement inspirées de l'expérience vécue (plateformes de services, applications d'accessibilité, jeux éducatifs). Cette orientation témoigne d'un esprit d'innovation sociale et d'un usage stratégique des technologies pour contourner les barrières systémiques.

Les services professionnels et la formation spécialisée constituent un deuxième grand pôle d'activité. Plusieurs entrepreneuses et entrepreneurs proposent des services en lien avec l'accessibilité ou la formation inclusive, mettant ainsi leur expertise et leur vécu au service de la collectivité. **L'économie sociale** occupe également une place importante : création de coopératives d'habitat, entreprises d'insertion ou projets collectifs visant à améliorer la qualité de vie des personnes vivant avec un handicap. Enfin, on observe la présence de projets dans **le commerce, l'événementiel et la sensibilisation**, souvent portés par un désir de promouvoir l'inclusion et de sensibiliser les actrices et acteurs économiques.

3.1.3 L'expérience entrepreneuriale

Trois catégories se distinguent selon le stade de développement des projets.

Les porteuses et porteurs de projets en **idéation** se trouvent dans une phase exploratoire : ils cherchent à valider leur idée d'affaires, à comprendre l'écosystème et à répertorier les ressources disponibles. Leur principal besoin est l'accès à une information claire et centralisée, qui leur permet d'orienter efficacement leurs démarches.

Les entrepreneuses et entrepreneurs en **démarrage** se concentrent sur la formalisation de leur entreprise, la mise en place des premières opérations et l'obtention de financement initial. En cas de handicap, cette étape est marquée par un besoin accru d'accompagnement dans la préparation de dossiers de subvention, de mentorat ou d'accompagnement spécialisé et de soutien pour couvrir les coûts supplémentaires liés au handicap (adaptation de postes de travail, transport, équipements). La phase de démarrage est également celle où les obstacles logistiques et administratifs peuvent avoir le plus d'effet dissuasif, entraînant parfois un ralentissement important du projet.

Enfin, les entrepreneuses et entrepreneurs en **croissance** constituent un groupe plus restreint, mais porteur d'un fort potentiel de création de valeur. Leurs besoins concernent la structuration des processus, l'embauche de personnel, l'accès à de nouveaux marchés et la participation à des salons ou à des foires commerciales. Ces personnes font face à des défis spécifiques liés au réseautage et à la représentation dans des événements souvent peu accessibles, tant sur le plan physique que sensoriel. L'accès à des investisseurs sensibles aux réalités de l'inclusion devient ici un enjeu stratégique pour soutenir leur expansion.

3.1.4 Les enjeux d'intersectionnalité

La diversité de ces profils est accentuée par des facteurs intersectionnels. **Le genre et la parentalité** influencent la disponibilité et la charge mentale, créant un besoin accru de flexibilité horaire. **Le statut migratoire et la langue** peuvent limiter le capital social et la compréhension des démarches administratives, ce qui renforce l'importance d'un accompagnement personnalisé et de ressources en langage clair. **Le territoire** (ruralité, éloignement) ajoute des contraintes de transport et de connectivité numérique qui nécessitent des solutions hybrides. Enfin, la **présence de multihandicaps ou de comorbidités** complexifie l'accompagnement, appelant des plans individualisés ajustés en continu.

La typologie qui se dégage de cette analyse met en évidence ***l'absence d'un profil unique*** d'entrepreneuse ou entrepreneur vivant avec un handicap. Cette hétérogénéité impose de concevoir des programmes d'accompagnement modulaires et adaptatifs, capables de répondre simultanément aux besoins des porteuses et porteurs de projets en idéation, des entreprises en démarrage et des structures en croissance. L'action publique doit également intégrer des critères d'accessibilité universelle dans les dispositifs de financement et de formation, soutenir l'adaptation des environnements physiques et numériques et encourager la coordination entre actrices et acteurs pour éviter la fragmentation des parcours. Reconnaître la diversité de ces profils est la première étape pour bâtir un écosystème entrepreneurial inclusif qui favorise l'égalité des chances et qui valorise le potentiel de création de valeur sociale et économique des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap.

3.2 Motivations à entreprendre : entre contraintes et choix

L'entrepreneuriat pour les personnes en situation de handicap s'inscrit rarement dans une simple logique d'opportunité économique. Il constitue le résultat d'un processus plus complexe, marqué à la fois par des contraintes structurelles et par des choix affirmés visant à créer un espace de liberté, de sens et de contribution sociale. Comprendre ces motivations est essentiel pour orienter les politiques publiques et concevoir des programmes d'accompagnement qui soutiennent à la fois la viabilité économique des projets et l'épanouissement des personnes.

3.2.1 Recherche d'autonomie et de contrôle sur son parcours

Un des moteurs les plus puissants de l'acte d'entreprendre réside dans la volonté d'acquérir une autonomie professionnelle. Pour beaucoup d'entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap, les emplois salariés disponibles sont marqués par des contraintes qui entrent en conflit avec leurs besoins : horaires fixes, exigences physiques, incompréhension des employeurs face aux absences pour raison médicale. L'entrepreneuriat devient alors une solution pour retrouver le contrôle de son temps, organiser son travail en fonction de ses cycles d'énergie et créer un environnement qui respecte ses limitations fonctionnelles.

Cette recherche d'autonomie ne se limite pas à un confort personnel : elle est souvent associée à un désir d'indépendance financière, d'émancipation vis-à-vis de prestations sociales parfois perçues comme restrictives. Plusieurs entrepreneuses et entrepreneurs soulignent que la création d'une entreprise leur permet de contribuer pleinement à la société tout en affirmant leur dignité et leur capacité de production.

3.2.2 Transformation d'un obstacle en opportunité

De nombreux projets trouvent leur origine dans un problème vécu directement par l'entrepreneuse ou l'entrepreneur. Les personnes concernées constatent que certaines solutions n'existent pas sur le marché : outils numériques d'accessibilité, logements adaptés, services de transport ou de loisirs inclusifs. Plutôt que de se limiter à subir ces manques, elles choisissent d'en faire le moteur de leur projet d'affaires.

Ce processus transforme l'expérience du handicap en un levier d'innovation sociale : l'entrepreneuse ou l'entrepreneur devient non seulement bénéficiaire, mais également conceptrice ou concepteur de solutions qui bénéficient à toute une communauté. Ces projets se distinguent par leur fort ancrage dans la réalité et leur potentiel de répondre à des besoins collectifs souvent ignorés par les grands acteurs économiques.

3.2.3 Réponse aux barrières du marché du travail

L'entrepreneuriat apparaît aussi comme une stratégie de contournement face à un marché du travail parfois hostile. Discrimination à l'embauche, absence d'aménagements raisonnables, manque de flexibilité des employeurs, sous-estimation des compétences : autant d'expériences qui poussent des personnes qualifiées à se tourner vers l'auto-emploi. Créer son entreprise devient alors une manière de s'affranchir de ces barrières, d'éviter des situations d'exclusion et de bâtir un cadre professionnel plus juste et adapté à leurs besoins.

Pour certains, ce choix représente une véritable condition de survie économique : faute d'emplois accessibles, l'entrepreneuriat est perçu comme la seule voie pour accéder à un revenu décent et à une trajectoire professionnelle stable.

3.2.4 Réalisation personnelle et quête de sens

Au-delà de la réponse aux contraintes, l'entrepreneuriat répond à une quête d'accomplissement personnel. Plusieurs entrepreneuses et entrepreneurs évoquent le désir de transformer une passion en activité économique. Cette dimension vocationnelle renforce leur engagement et leur persévérance, car leur projet devient un prolongement de leur identité et de leurs valeurs.

Ce besoin de sens se manifeste également par la volonté de contribuer positivement à la société : certains projets sont explicitement portés par une mission sociale, cherchant à améliorer la qualité de vie d'autres personnes vivant avec un handicap, à sensibiliser les institutions ou à favoriser l'inclusion dans des domaines divers comme la construction, le financement, les technologies, etc.

3.2.5 Volonté de contribuer et d'inspirer

Enfin, nombre de ces entrepreneuses et entrepreneurs se positionnent comme des agentes et agents de changement. Leur réussite individuelle est pensée comme un moyen de démontrer que l'entrepreneuriat est accessible, même dans un contexte de limitations fonctionnelles. Ils souhaitent briser les stéréotypes, inspirer d'autres personnes en situation de handicap et changer le regard du grand public.

Cette posture de rôle modèle confère une dimension collective à leur projet : l'entreprise n'est pas seulement un outil économique, mais un vecteur de transformation sociale. En soutenant ces parcours, les décideurs publics contribuent non seulement à l'insertion économique de quelques individus, mais aussi à la redéfinition des représentations sociales du handicap.

Ces motivations, loin d'être homogènes, révèlent un équilibre subtil entre nécessité et aspiration. L'entrepreneuriat répond à des contraintes bien réelles (obstacles physiques, isolement, discriminations), mais s'appuie aussi sur un choix volontaire de construire un projet significatif et porteur de sens. Cette combinaison en fait un moteur de résilience et de créativité.

3.3

Enjeux spécifiques rencontrés par des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap

Les entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap évoluent dans un environnement où les barrières structurelles demeurent nombreuses et multiformes. Trois enjeux majeurs ressortent de notre analyse : **l'accessibilité**, **la reconnaissance** et **l'isolement**. Ces dimensions constituent autant de freins à leur plein déploiement entrepreneurial, mais aussi des points d'action prioritaires pour les politiques publiques.

3.3.1

L'accessibilité : un défi systémique

L'accessibilité, qu'elle soit physique, numérique ou pédagogique, demeure le premier obstacle mentionné par les entrepreneuses et entrepreneurs.

L'accès **physique** aux lieux de formation, aux espaces de travail partagés (*coworking*) et aux événements de réseautage est souvent compromis par des environnements non adaptés : escaliers sans rampe, absence de toilettes accessibles, signalétique déficiente ou transports adaptés rares et coûteux. Ces contraintes logistiques se traduisent par une participation réduite aux activités essentielles au développement de l'entreprise et par un surcoût financier significatif, qui pénalise les entrepreneuses et entrepreneurs dès les premières étapes de leur projet.

L'accessibilité **numérique** est un autre enjeu majeur. De nombreux contenus (formulaires en ligne, documents PDF, modules de formation) ne respectent pas les WCAG et ne sont pas compatibles avec les lecteurs d'écran ou les outils d'assistance. Cette situation crée un désavantage concurrentiel direct et impose un effort supplémentaire aux personnes concernées, qui doivent parfois faire appel à un tiers pour accéder à l'information.

Enfin, l'accessibilité **pédagogique** est souvent négligée : formations trop denses, absence de sous-titrage ou de traduction en langue des signes québécoise (LSQ), manque de supports visuels ou de formats de substitution. Ces lacunes excluent de facto les entrepreneuses et entrepreneurs qui ont besoin de modalités d'apprentissage différenciées. La mise en œuvre systématique de la CUA et de formats hybrides (présentiel/virtuel) apparaît comme une condition essentielle pour réduire ces inégalités.

L'accessibilité numérique étant l'une des barrières systémiques les plus fréquentes, il devient essentiel de choisir des outils adaptés et inclusifs. Le **chapitre 4.5.5** approfondit cette dimension en présentant des plateformes et ressources technologiques capables de réduire ces barrières.

3.3.2 La reconnaissance : un besoin de légitimité et d'équité

Le deuxième enjeu majeur est celui de la reconnaissance, à la fois sociale et institutionnelle. Plusieurs entrepreneuses et entrepreneurs se heurtent à des préjugés sur leurs capacités à gérer une entreprise. Certains financeurs ou partenaires d'affaires remettent en question la viabilité de leurs projets, les jugeant trop ambitieux ou trop risqués compte tenu de leur situation. Ces perceptions limitent l'accès au financement et freinent l'essor de projets pourtant porteurs d'innovation.

La reconnaissance passe également par la prise en compte des coûts supplémentaires associés au handicap : transport adapté, accompagnatrice ou accompagnateur, technologies d'assistance, temps de production plus long. Actuellement, la majorité des programmes d'aide et des critères d'admissibilité ne tiennent pas compte de ces surcoûts, ce qui place les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap dans une position de désavantage systématique. Une politique publique inclusive devrait prévoir des mesures compensatoires, telles que des micro-subventions couvrant ces frais et des critères d'évaluation adaptés aux réalités de ce public.

Au-delà de l'aspect financier, la reconnaissance implique aussi de valoriser la contribution unique de ces entrepreneuses et entrepreneurs à l'économie et à la société. Leurs projets répondent souvent à des besoins collectifs négligés et participent à la création de solutions innovantes pour l'ensemble de la population. Les considérer comme de véritables actrices et acteurs de l'innovation sociale et économique renforce leur légitimité et stimule leur persévérance.

3.3.3 L'isolement : un frein à l'inclusion économique

L'isolement constitue un enjeu transversal qui affecte la capacité des entrepreneuses et entrepreneurs à s'intégrer dans les réseaux d'affaires, à accéder à l'information et à bénéficier d'effets de levier comme le mentorat ou le maillage stratégique. Cet isolement est alimenté par plusieurs facteurs : inaccessibilité des événements, surcharge sensorielle dans les environnements bruyants, fatigue physique ou mentale qui limite la participation et manque d'invitations ciblées aux activités de l'écosystème entrepreneurial.

Le manque de réseau se traduit par une visibilité réduite des projets, une difficulté à trouver des partenaires commerciaux et un accès restreint aux investisseurs. Or, dans l'économie entrepreneuriale, le capital social joue un rôle déterminant dans la réussite. Combattre cet isolement suppose de créer des espaces de réseautage inclusifs : formats hybrides, environnements calmes, accompagnement individuel lors des événements et mise en relation proactive avec des mentores ou mentors et des partenaires.

Agir sur ces leviers permettra non seulement de lever les obstacles immédiats, mais aussi de renforcer l'inclusion économique, la productivité et la résilience du tissu entrepreneurial.

3.4 Facteurs de résilience et stratégies d'adaptation

Malgré les obstacles structurels et les défis quotidiens, les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap font preuve d'une résilience remarquable et déploient des stratégies d'adaptation qui méritent d'être reconnues et soutenues. Ces comportements résilients sont des indicateurs de leur capacité à persévérer dans l'adversité et à trouver des solutions créatives pour mener à bien leur projet entrepreneurial.

3.4.1 Capacité d'innovation inclusive

Un premier facteur de résilience réside dans la capacité de ces entrepreneuses et entrepreneurs à **innover.** Plusieurs projets naissent d'une expérience personnelle où un besoin n'a pas trouvé de réponse sur le marché. Loin de se limiter à chercher une solution pour elles-mêmes, ces personnes conçoivent des produits et services qui profitent à d'autres personnes confrontées à des situations similaires. Par exemple, des plateformes de mise en relation pour le logement accessible, des outils numériques d'aide à la communication ou des solutions de transport inclusif voient le jour grâce à cette capacité d'innovation ancrée dans l'expérience vécue. Cette démarche produit des innovations sociales à fort impact, qui enrichissent l'ensemble de l'écosystème et contribuent à l'inclusion de populations souvent marginalisées.

3.4.2 Flexibilité et gestion de l'énergie

La capacité à gérer son énergie est un autre élément clé de la résilience. Ces entrepreneuses et entrepreneurs apprennent à repérer leurs pics de performance et à planifier les activités les plus exigeantes à ces moments précis. Ils fractionnent leur temps de travail en séquences courtes, prévoient des pauses stratégiques et adaptent leur calendrier pour tenir compte des contraintes médicales ou des périodes de fatigue accrue. Cette flexibilité n'est pas un signe de faiblesse : elle leur permet de maintenir un niveau de productivité durable et de réduire les risques d'épuisement. C'est une compétence qui pourrait être valorisée et transmise à d'autres entrepreneuses et entrepreneurs, tant elle favorise la durabilité des projets.

3.4.3 Mobilisation des outils numériques

Les technologies numériques constituent un levier majeur pour contourner les obstacles physiques et géographiques. Les entrepreneuses et entrepreneurs exploitent les réunions virtuelles pour éviter les déplacements coûteux, utilisent des plateformes de commerce en ligne pour élargir leur clientèle et automatisent certaines tâches administratives pour libérer du temps stratégique. Cette appropriation du numérique n'est pas seulement fonctionnelle : elle est souvent stratégique, car elle permet de réduire les coûts fixes, de gagner en agilité et de maintenir une présence active dans l'écosystème entrepreneurial, même lorsque la mobilité ou la santé ne permettent pas une participation physique.

3.4.4 Construction de réseaux de soutien

La résilience s'exprime également par la capacité à créer des filets de soutien. Les entrepreneuses et entrepreneurs s'entourent de paires et pairs, rejoignent des communautés en ligne et s'impliquent dans des associations professionnelles pour compenser leur isolement. Ces réseaux jouent un rôle crucial en fournissant du soutien moral, en mettant en commun des expériences et en ouvrant l'accès à des opportunités d'affaires ou de financement. Le mentorat, lorsqu'il est disponible, est utilisé de manière proactive pour valider des choix stratégiques et renforcer la confiance. Cette construction de réseau démontre une forte capacité de mobilisation sociale et d'auto-organisation.

3.4.5 Stratégies de persévérance et navigation dans le système

Enfin, un trait marquant est la capacité de ces entrepreneuses et entrepreneurs à persister malgré la complexité administrative et la fragmentation des services. Ces personnes contactent plusieurs organismes jusqu'à trouver la bonne interlocutrice ou le bon interlocuteur, demandent des clarifications, sollicitent des dérogations ou négocient des aménagements. Certaines diversifient leurs sources de financement en recourant au sociofinancement, aux partenariats communautaires ou aux programmes de soutien non traditionnels. Cette persévérance révèle une culture de la débrouillardise et une capacité à naviguer dans des systèmes qui ne sont pas toujours conçus pour elles de prime abord. Si ces démarches sont exigeantes sur le plan émotionnel et temporel, elles témoignent d'un haut niveau de détermination.

****

Ces facteurs de résilience ne doivent pas être considérés comme allant de soi. Ils sont coûteux en énergie et reposent sur un investissement personnel considérable. Les politiques publiques et divers acteurs de l'écosystème peuvent jouer un rôle déterminant en amplifiant ces comportements positifs : financement des innovations inclusives, soutien à l'adoption d'outils numériques, mise en place de programmes de pair-aidance structurée, création d'un guichet unique pour simplifier la navigation dans le système et reconnaissance des temps de repos et d'adaptation comme faisant partie intégrante du parcours entrepreneurial.

3.5 Trajectoires types et réalités intersectionnelles

Le parcours entrepreneurial des personnes en situation de handicap ne suit pas un tracé linéaire. Il est jalonné de transitions critiques, de moments de rupture et de phases de réajustement qui influencent la trajectoire de chaque projet. Comprendre ces dynamiques est essentiel, car ce qui importe n'est pas seulement l'étape où se trouve une entrepreneuse ou un entrepreneur, mais la manière dont elle ou il y parvient, les obstacles qu'elle ou il surmonte et les ressources qui lui permettent de progresser.

L'entrée dans l'entrepreneuriat correspond souvent à un moment déclencheur : perte d'emploi, insatisfaction professionnelle, détection d'une lacune dans l'offre de services ou volonté d'autonomie. Ce premier passage est chargé d'espoir, mais aussi d'incertitude. Si l'accompagnement à cette étape est insuffisant, l'élan initial peut s'essouffler avant même que le projet ne se concrétise. Les ressources mises à disposition, la clarté des informations et la possibilité de valider la faisabilité de l'idée jouent un rôle déterminant pour sécuriser la décision de se lancer.

La phase de démarrage constitue un second point de bascule. Elle exige de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur qu'elle ou il investisse des ressources financières, psychologiques et temporelles considérables pour formaliser son projet et amorcer ses premières opérations. Cette étape est particulièrement exigeante, car elle se déroule dans un contexte de forte vulnérabilité financière. La complexité des démarches administratives, les refus de financement ou les coûts logistiques supplémentaires peuvent facilement devenir des freins au progrès, voire provoquer l'abandon d'un projet pourtant prometteur. L'accompagnement de proximité, le mentorat spécialisé et l'accès à des aides couvrant les surcoûts liés au handicap s'avèrent ici déterminants pour transformer cette étape critique en tremplin de croissance.

Lorsque l'entreprise atteint une certaine stabilité, une nouvelle transition s'amorce : celle de la **croissance** et de la consolidation. À ce stade, les entrepreneuses et entrepreneurs doivent développer de nouvelles compétences en gestion et en leadership afin de passer d'une activité centrée sur leur personne à une organisation capable d'employer d'autres collaboratrices et collaborateurs et de conquérir de nouveaux marchés. Les défis changent de nature : il ne s'agit plus seulement de survivre, mais de structurer les processus, d'attirer des partenaires stratégiques et de participer à des salons ou missions commerciales souvent peu accessibles sur le plan logistique ou sensoriel. Les entrepreneuses et entrepreneurs doivent composer avec la fatigue que peuvent générer les événements de réseautage, les déplacements fréquents et l'intensité des démarches de financement. L'accès à des événements inclusifs, à des réseaux adaptés et à des investisseurs sensibilisés à la réalité de l'inclusion devient alors un facteur de succès décisif.

Ces trajectoires ne s'expriment jamais dans un vide social. Elles sont modulées par une série de **réalités intersectionnelles** qui en complexifient la progression. Les **femmes** entrepreneuses, en particulier celles ayant des responsabilités familiales, doivent conjuguer leur projet d'affaires avec des obligations de soins qui réduisent leur disponibilité et augmentent leur charge mentale, d'où l'importance de proposer des horaires flexibles et des formations asynchrones. Les entrepreneuses et entrepreneurs issus de **l'immigration** peuvent rencontrer des obstacles linguistiques ou culturels qui limitent leur compréhension des démarches administratives et restreignent leur capital social, ce qui justifie un accompagnement en langage clair et un soutien pour leur intégration dans les réseaux locaux. Les personnes situées en **milieu rural** font face à un accès limité aux infrastructures de soutien et au transport adapté, ce qui les oblige à composer avec un isolement géographique et un coût supplémentaire pour participer aux activités de l'écosystème. Enfin, les entrepreneuses et entrepreneurs ayant **des comorbidités ou des multihandicaps** connaissent des variations de santé qui rendent leur rythme de travail plus irrégulier, ce qui nécessite des parcours modulables et des délais ajustés pour éviter l'exclusion.

Plutôt que de se limiter à une catégorisation statique, il est essentiel d'adopter une approche dynamique des parcours. Cela suppose de poser un diagnostic initial permettant de déterminer les contraintes spécifiques de chaque entrepreneuse ou entrepreneur et d'élaborer un plan d'accompagnement personnalisé qui évolue au fil du temps. Des points de suivi réguliers devraient permettre de détecter rapidement les signaux de décrochage et d'ajuster l'intensité du soutien au moment où il est le plus nécessaire. Cette logique d'accompagnement continu, centrée sur les transitions et non seulement sur les étapes, offre les meilleures garanties pour que les projets passent de l'intention à la viabilité, puis à la croissance durable.

Ainsi repensée, l'analyse des trajectoires types et des réalités intersectionnelles permet de dépasser la simple description des profils pour mettre en lumière les moments où l'action publique peut avoir l'effet le plus structurant. Il s'agit moins de savoir où se situent les entrepreneuses ou entrepreneurs dans leur parcours que de comprendre comment les aider à franchir les seuils critiques et à transformer les obstacles en leviers de développement.

◆

L'analyse approfondie des profils, motivations, enjeux et stratégies d'adaptation des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap met en évidence une réalité complexe et riche, qui dépasse largement la simple logique de compensation. Ces personnes forment un groupe diversifié, aux trajectoires multiples, animé par un fort désir d'autonomie, de création de valeur sociale et de contribution économique. Leur démarche entrepreneuriale se situe à la croisée de contraintes structurelles (obstacles physiques, administratifs et financiers) et de choix affirmés visant à bâtir un espace de travail respectueux de leurs besoins et de leurs ambitions.

Les investigations montrent que, malgré les barrières persistantes en matière d'accessibilité et de reconnaissance, ces entrepreneuses et entrepreneurs font preuve d'une résilience exceptionnelle. Ils innovent, créent leurs propres solutions, mobilisent les outils numériques, développent des réseaux de substitution et naviguent avec détermination dans un système souvent fragmenté. Les trajectoires que nous avons retenues (exploratrices et explorateurs en idéation, lanceuses et lanceurs en démarrage, consolidatrices et consolidateurs en croissance) illustrent la nécessité de proposer des parcours d'accompagnement différenciés et modulaires, capables de s'adapter à chaque étape et de tenir compte des réalités intersectionnelles (genre, territoire, statut migratoire, comorbidités).

Cette section souligne également que les enjeux d'accessibilité, de reconnaissance et d'isolement ne sont pas seulement individuels, mais relèvent de défis collectifs qui exigent une réponse systémique. Une réponse intégrée doit s'attaquer à ces freins en intégrant l'accessibilité universelle dans les programmes, en prévoyant des mesures compensatoires pour les surcoûts liés au handicap, en favorisant la coordination entre les actrices et acteurs de l'écosystème et en créant des réseaux de soutien inclusifs.

Comprendre les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap, leurs parcours et leurs besoins permet de dépasser une vision assistancielle pour reconnaître leur rôle comme actrices et acteurs de changement et créatrices et créateurs de valeur.

CHAPITRE

4



Sommaire du chapitre 4

4.1 Comprendre avant d'accompagner

4.2 Inscription, accueil et compréhension des besoins

4.3 Plan d'accompagnement personnalisé : un cadre souple et vivant

4.4 Mobiliser les ressources pour un accompagnement inclusif

4.5 Formation et développement des compétences

4.6 Mieux comprendre les formes d'accompagnement pour mieux soutenir les personnes

4.7 Financement et accès aux programmes

4.8 Suivi, réajustement et évaluation

Étapes clés
de l'accompagnement d'une entrepreneuse ou d'un entrepreneur en situation de handicap

Accompagner une entrepreneuse ou un entrepreneur en situation de handicap exige bien plus que l'application d'outils ou de méthodes : cela demande une compréhension fine de sa réalité, une posture ouverte et la capacité d'ajuster continuellement la démarche aux besoins exprimés.

Loin d'être une suite d'interventions standardisées, l'accompagnement inclusif repose sur une relation de collaboration, où l'écoute, la flexibilité et la reconnaissance du vécu entrepreneurial et du vécu lié au handicap occupent une place centrale.

Ce chapitre présente les différentes étapes d'un accompagnement accessible et adapté (de l'inscription à l'évaluation finale), tout en intégrant les principes fondamentaux d'inclusion, d'accessibilité, de coconstruction et de respect du rythme propre à chaque personne.

Avant d'explorer les étapes concrètes de l'accompagnement (accueil, entretien exploratoire, définition des besoins, planification, mobilisation des ressources), il est essentiel de poser un cadre de compréhension commun.

Cela commence par reconnaître la diversité des incapacités, les variations fonctionnelles qui peuvent influencer un parcours entrepreneurial et les implications que cela peut avoir sur le type de communication, de collaboration et de soutien.

Le processus d'accompagnement débute dès le moment où une entrepreneuse ou un entrepreneur manifeste son intérêt pour obtenir du soutien. L'étape d'inscription est donc à considérer comme la porte d'entrée du parcours et non simplement comme une formalité administrative.

4.1 Comprendre avant d'accompagner

Pour accompagner efficacement les personnes en situation de handicap, il est essentiel de reconnaître la diversité des réalités que recouvre cette notion. Loin d'être homogène, le handicap englobe une variété de conditions (visibles ou invisibles, permanentes ou évolutives) qui influencent autant la participation sociale que les parcours entrepreneuriaux.

Afin d'offrir un cadre de compréhension cohérent et de soutenir une approche véritablement inclusive, nous mettons à disposition des fiches présentant les principales catégories d'incapacité définies dans l'ECI. Elles offrent une lecture structurée des réalités fonctionnelles les plus fréquentes, ainsi que de leurs implications possibles en contexte d'accompagnement entrepreneurial.

Consulter l'outil
11. Fiches de référence – Principales catégories d'incapacité

4.2 Inscription, accueil et compréhension des besoins

L'accompagnement inclusif prend réellement forme dès les premiers échanges. L'inscription, l'accueil et l'entretien exploratoire constituent des étapes sensibles où se façonnent les premières impressions, la confiance et le sentiment de reconnaissance. Pour plusieurs entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap, ces étapes sont déterminantes : elles peuvent lever des freins ou en créer de nouveaux si elles ne sont pas adaptées.

4.2.1

L'inscription : une étape importante et parfois limitante

Le processus d'accompagnement débute dès que la personne entreprend une démarche d'inscription. Cette étape doit être pensée de manière inclusive, accessible et facilitante, particulièrement pour les personnes vivant avec un handicap.

Avant même l'accueil, le simple fait d'exprimer un besoin d'aide constitue souvent un premier pas exigeant pour l'entrepreneuse ou l'entrepreneur. Pour plusieurs, cette démarche initiale peut représenter une barrière en soi, particulièrement lorsque s'ajoutent :

- des limitations cognitives, motrices ou sensorielles;
- des difficultés d'accès numérique;
- des expériences négatives antérieures avec des services d'accompagnement.

Dans le cas des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap, plusieurs ont indiqué n'avoir jamais, ou que très peu, fait appel à des programmes d'accompagnement entrepreneurial. Les raisons évoquées sont multiples :

- la méconnaissance des programmes existants;
- la perception qu'ils ne s'adressent pas à eux ou ne sont pas adaptés à leur réalité;
- la crainte d'une démarche perçue comme complexe ou lourde administrativement.

Ces constats rappellent l'importance de penser l'inscription non pas comme une formalité administrative, mais comme une première expérience d'inclusion. Le simple fait de rendre cette étape accessible, accueillante et claire peut contribuer à lever plusieurs freins à la demande d'aide.

Un formulaire clair et simple peut déjà changer l'expérience. Il permet de :

- favoriser une approche par étapes dans la saisie des informations;
- recueillir uniquement les informations essentielles pour initier le processus d'accompagnement sans trop l'alourdir;
- faire l'ébauche d'un premier portrait du projet, de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur ainsi que de ses besoins. (Le formulaire constitue un outil initial précieux pour l'accompagnatrice ou l'accompagnateur qui pourra ainsi adapter son approche lors de l'entretien exploratoire);
- faciliter l'intégration dans le système de suivi et d'évaluation qui est utile pour la réalisation de bilans, le suivi des parcours et l'analyse du taux de conversion entre les premiers contacts et les accompagnements engagés.

BONNES PRATIQUES

→ **Proposer plusieurs modalités d'inscription :** en ligne, par téléphone ou en personne, selon les préférences et les capacités de chacune et chacun;

→ Concevoir un formulaire concis, clair et accessible rédigé dans un langage simple, avec des champs courts et structurés;

→ Limiter les informations demandées au départ, approfondir ensuite. Les détails plus complexes pourront être abordés lors de l'entretien exploratoire;

→ Privilégier l'utilisation de cases à cocher pour faciliter la réponse, réduire la charge cognitive et favoriser une saisie rapide;

→ **Permettre une assistance adaptée :** le formulaire peut être rempli en autonomie ou avec un accompagnement par téléphone avec l'aide d'un membre de l'équipe, notamment en cas de limitation fonctionnelle ou de besoin d'appui personnalisé;

→ Éviter les redondances en ne posant pas des questions qui seront reprises plus en profondeur lors des échanges personnalisés, afin de préserver la fluidité du parcours.

→ **+ Astuce pratique :** le formulaire doit être vu comme une porte d'entrée et non pas comme un filtre.

Consulter l'outil
1. Formulaire – Inscription au programme d'accompagnement

4.2.2

L'accueil et l'entretien exploratoire : créer le lien

L'accueil : un moment clé pour instaurer la confiance

C'est le premier contact personnalisé entre l'entrepreneuse ou l'entrepreneur et l'organisation qui offre l'accompagnement. L'accompagnatrice ou l'accompagnateur doit adopter une posture fondée sur l'écoute active et bienveillante, le non-jugement et la reconnaissance des savoirs et expériences de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur. Bien que cette posture doive être maintenue tout au long du parcours, c'est dès ce moment qu'elle s'avère essentielle pour instaurer un climat de confiance durable.

Cette étape joue un rôle déterminant, car elle permet entre autres de comprendre le parcours de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, d'évaluer ses besoins spécifiques et de poser les fondations d'un accompagnement sur mesure, respectueux de sa réalité et de son identité.

OBJECTIFS

- Tisser une relation égalitaire basée sur la confiance;
- Définir les besoins, les aspirations et les obstacles potentiels;
- Comprendre le contexte global de la personne au-delà de son projet d'affaires;
- Repérer les mesures de soutien pertinentes dès le départ.

La relation de collaboration amorcée à l'accueil sera approfondie lors de la définition du plan d'accompagnement personnalisé (chapitre 4.3).

Se préparer à bien accueillir : s'outiller pour mieux comprendre

Accueillir une entrepreneuse ou un entrepreneur vivant avec un handicap demande parfois d'adapter sa communication, son rythme ou la configuration de l'espace d'échange. Chaque personne vit une réalité différente, et les réactions, besoins ou façons de collaborer peuvent varier selon le type de handicap. Afin d'offrir un accueil à la fois inclusif, respectueux et sécurisant, il est utile de renforcer les compétences relationnelles et la compréhension des différentes réalités vécues par les personnes vivant avec un handicap.

À cet égard, les **capsules d'autoformation de l'OPHQ** constituent un outil concret et accessible pour :

- mieux comprendre les **types d'incapacité et leurs impacts** sur la communication ou l'accès aux services;
- développer des **réflexes inclusifs** dès le premier contact;
- tester ses **connaissances et attitudes d'accueil** à travers des mises en situation courtes et interactives.

Consulter l'outil 16. Capsules d'autoformation – Mieux accueillir les personnes en situation de handicap

L'entretien exploratoire : comprendre au-delà du projet

L'entretien exploratoire va plus loin que le formulaire. Il repose sur une série de questions ouvertes permettant d'ouvrir un dialogue sans forcer la divulgation ou imposer un cadre rigide. L'objectif n'est pas de dresser une liste des besoins, mais de comprendre davantage comment la personne se situe dans son projet et dans son environnement.

OBJECTIFS

1. Repérer les besoins spécifiques tout en établissant une relation de confiance;
2. Comprendre l'environnement global (santé, entourage, contexte social);
3. Lancer une relation de collaboration qui s'affinera au fil du temps.



À RETENIR : Ici, on ne coche pas des cases, on écoute une personne. À cette étape, toutes les possibilités sont ouvertes. Le repérage des besoins se poursuivra et s'affinera tout au long de la démarche, notamment lors de l'élaboration du plan d'accompagnement personnalisé (chapitre 4.3) à l'aide d'outils complémentaires.

Consulter l'outil 4. Grille – Entretien exploratoire

4.2.2.1

Grille d'identification des barrières potentielles : pour mieux soutenir le parcours

C'est un outil à remplir conjointement avec l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, de manière collaborative et non intrusive. Cette grille permet d'explorer, avec bienveillance, les éventuels obstacles pouvant nuire à la pleine participation de la personne dans son parcours d'accompagnement entrepreneurial, sans présumer de ses besoins ni de ses limitations.

Utilisée à la suite ou en complément de l'entretien exploratoire, cette grille sert à structurer les constats et à mieux anticiper les ajustements nécessaires. Elle peut aussi favoriser une discussion plus approfondie sur les conditions de succès du projet entrepreneurial.

Cette grille peut être utilisée pour organiser les constats post-entretien.
Elle permet de repérer les barrières potentielles dans les domaines suivants :

MOBILITÉ

- Accès physique aux lieux de rencontre, de formation ou d'événements;
- Moyens de transport disponibles, distance, fatigue liée aux déplacements;
- Possibilité d'opter pour des formats à distance ou hybrides.

COMMUNICATION

- Langue parlée ou écrite, littératie, clarté des documents;
- Besoin d'adaptation des contenus (audio, visuel, simplifié, interprétation en LSQ);
- Préférences de communication (écrit, oral, visioconférence, accompagnement individualisé).

NUMÉRIQUE

- Accessibilité et ergonomie des outils utilisés (plateformes, formulaires, logiciels);
- Connaissance ou aisance à naviguer dans des environnements numériques;
- Compatibilité des outils avec les aides technologiques personnelles.

ENVIRONNEMENT SOCIAL

- Niveau de soutien personnel ou professionnel (réseau, entourage (amis et famille), autres types d'accompagnement);
- Sentiment d'isolement, expériences de discrimination ou de préjugés;
- Confiance perçue dans l'écosystème entrepreneurial.

OBJECTIFS

- **Repérer les barrières potentielles** qui pourraient nuire à l'accès aux ressources, aux activités ou au soutien offert;
- **Adapter l'accompagnement de manière proactive**, en tenant compte de la réalité de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur;
- Éviter les approches standardisées et **favoriser une relation égalitaire**, en misant sur les forces et les préférences de la personne;
- **Encourager une co-analyse plutôt qu'un diagnostic :** l'entrepreneuse ou l'entrepreneur est la meilleure personne pour nommer ce qui facilite ou complique son cheminement.



À RETENIR : Cet outil ne classe pas ou n'étiquette pas l'entrepreneuse ou l'entrepreneur en situation de handicap. Il sert plutôt à recenser les freins éventuels afin de personnaliser le parcours. La grille doit être utilisée comme un support de dialogue et non comme un formulaire à remplir seule ou seul ou à finalité administrative.

Consulter l'outil 5. Grille – Repérage des barrières potentielles

4.2.3

Consentement et confidentialité : bien plus qu'une simple signature

Certaines informations personnelles seront recueillies afin de mieux comprendre le parcours et les besoins spécifiques de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur et d'adapter les services à sa réalité. Ces données permettent aussi de contribuer à l'amélioration des pratiques d'accompagnement.

Il s'agit d'un engagement éthique fondamental dans toute démarche d'accompagnement, particulièrement lorsque l'on travaille avec des personnes susceptibles d'avoir vécu des expériences de stigmatisation ou de marginalisation.

Instaurer une relation de confiance durable passe par une communication transparente sur ce que l'on fait avec les informations transmises. Cela suppose d'aller au-delà des obligations administratives pour créer un cadre sécurisant, dans lequel l'entrepreneuse ou l'entrepreneur se sent respecté, libre de choisir ce qu'elle ou il communique et assuré que ses données seront utilisées de manière responsable.

Le consentement est un processus qui se construit et s'ajuste dans le temps. Il peut être actualisé dès que la situation évolue, que de nouvelles informations sont communiquées ou que d'autres personnes s'impliquent dans le projet.

Le consentement est au cœur de toute démarche respectueuse. Il ne peut se réduire à un acte ponctuel ni à une signature formelle : c'est un processus continu, contextuel et révisable.

Des dynamiques de pouvoir implicites peuvent influencer les choix ou inhiber l'expression de doutes. C'est pourquoi il est essentiel d'offrir des espaces sécurisés où le consentement peut être exprimé librement par l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, y compris à travers le silence, l'hésitation, le questionnement. Ces signes doivent être accueillis avec écoute et attention.

Toute personne doit avoir la possibilité :

- de poser ses questions sans crainte;
- de revenir sur son consentement à tout moment;
- d'être entendue, sans pression ni jugement.

Cet engagement implique une posture active d'ouverture, de vigilance et d'adaptabilité de la part de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur . De manière concrète, il faut :

- expliquer clairement la nature des informations recueillies, leur usage, les personnes y ayant accès et la possibilité de les retirer à tout moment;
- s'assurer qu'un formulaire de consentement éclairé est signé avant toute collecte de données sensibles;
- respecter la confidentialité dans toutes les communications internes et externes liées à l'accompagnement;
- énumérer les personnes directement impliquées dans l'accompagnement ou autorisées par l'organisme qui auront accès aux informations.



À RETENIR : Le consentement est **un processus continu**, pas un acte ponctuel.

Consulter l'outil
2. Entente de confidentialité – Consentement individuel

Consulter l'outil
3. Entente de confidentialité – Respect et engagement de groupe

4.3

Plan d'accompagnement personnalisé : un cadre souple et vivant

Un plan d'accompagnement personnalisé doit être mis ensuite de l'avant pour soutenir l'entrepreneuse ou l'entrepreneur de manière adaptée, évolutive et inclusive. Ce plan doit assurer une cohérence entre ses besoins spécifiques, la nature de son handicap, le stade de son parcours entrepreneurial et ses préférences en matière d'accompagnement.

Plutôt que d'imposer un chemin unique, il est préférable de construire, avec la personne, un parcours sur mesure qui peut facilement évoluer au rythme des besoins et des étapes du projet. Cette approche repose donc sur trois principes clés :

1. Adapter les objectifs selon le contexte entrepreneurial et le handicap;
2. Coconstruire le parcours avec l'entrepreneuse ou l'entrepreneur;
3. Rester flexible (rythme, durée, modalités).

4.3.1 Adapter les objectifs d'accompagnement selon le contexte entrepreneurial et le handicap

Chaque entrepreneuse ou entrepreneur vit une réalité différente, tant sur le plan fonctionnel que dans son cheminement entrepreneurial. C'est pourquoi les objectifs d'accompagnement doivent être définis en prenant en compte :

- le type de handicap (moteur, sensoriel, psychique, cognitif, invisible, etc.);
- la présence éventuelle de comorbidités (coexistence de problèmes physiques, psychologiques ou cognitifs qui peuvent s'influencer mutuellement);
- les répercussions concrètes sur la démarche entrepreneuriale;
- les ressources et appuis déjà en place;
- **le stade du projet :** idéation, démarrage, croissance, consolidation, réorientation.

Cette adaptation permet d'éviter les approches génériques et de mieux soutenir le développement des capacités entrepreneuriales dans un cadre réaliste.

> **EXEMPLE :**
>
> - *Une entrepreneuse ou un entrepreneur vivant avec un trouble anxieux, en phase de démarrage, pourrait bénéficier d'un accompagnement axé sur la gestion du stress et la confiance en soi.*
> - *En revanche, une personne ayant un handicap moteur qui souhaite passer à l'étape de croissance pourrait avoir besoin d'un soutien technique pour adapter son espace de travail ou déléguer certaines tâches.*

Une fois l'entretien exploratoire réalisé, le repérage des besoins peut être approfondi à l'aide d'outils complémentaires qui permettent de structurer l'analyse et d'anticiper les ajustements nécessaires lors d'une discussion ouverte. Ces outils facilitent la coconstruction du plan tout en gardant une marge de flexibilité. Ils prolongent le travail d'écoute entamé lors de l'accueil, et ce, sans le dupliquer.

Cette première étape de repérage prépare la coconstruction d'un plan d'accompagnement véritablement aligné sur les priorités de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur.

Consulter l'outil 6. Grille de planification – Définition des besoins

4.3.2 Coconstruire le parcours d'accompagnement : une démarche collaborative

Plutôt que de proposer un accompagnement standardisé, la coconstruction permet à l'entrepreneuse ou l'entrepreneur de jouer un rôle actif dans la définition de son parcours. De son côté, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur doit adopter ici une posture de collaboration où chaque décision est partagée.

Cette démarche s'appuie notamment sur :

- **l'entretien exploratoire :** il permet de comprendre l'histoire, les besoins, les aspirations, les forces et les freins de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur;
- une discussion éclairée sur les modalités possibles d'accompagnement (coaching, mentorat, ateliers collectifs, rencontres individuelles, appui psychosocial, etc.) (chapitre 4.6);
- un plan d'action clair, souple et évolutif, construit en tenant compte des priorités de la personne.

En misant sur cette posture collaborative, on renforce non seulement l'efficacité de l'accompagnement, mais aussi l'autonomie et le pouvoir d'agir de la personne accompagnée. Elle devient co-auteure de son cheminement, ce qui confère davantage de sens à son parcours, nourrit sa motivation et renforce son sentiment de reconnaissance.

4.3.2.1

Exemples d'outils pour soutenir la coconstruction

Il existe des outils qui peuvent soutenir cette dynamique de coconstruction et favoriser un dialogue continu entre l'entrepreneuse ou l'entrepreneur et les personnes qui l'accompagnent. En voici des exemples :

LE JOURNAL DE BORD PARTAGÉ

- → Sert à noter réflexions, défis et réussites;
- → Est simple, modulable, peut être adapté en version papier ou numérique (Word, OneNote, Google Docs);
- → Est compatible avec la dictée vocale, les lecteurs d'écran, l'écriture simplifiée;
- → Est utile pour valoriser l'expression personnelle et garder une trace.

LA CARTE DE PARCOURS VISUELLE

- → Représente les grandes étapes du projet de manière graphique;
- → Peut être conçue sur Miro, Mural, Canva ou imprimée avec des Post-it et autocollants ou des codes de couleurs;
- → Favorise une discussion partagée, réduit la charge cognitive.

LE TABLEAU DE SUIVI COLLABORATIF

- → Est un outil clair et structuré pour suivre les objectifs (Excel, Google Sheets, Trello, Asana, Planner);
- → Peut s'adapter avec des couleurs, pictogrammes ou émojis pour simplifier la lecture;
- → Sert à répartir les tâches concrètes et à visualiser les échéances.

LA CARTE DES FORCES ET BESOINS

- **Présente deux colonnes simples :** *Ce que j'apporte* et *Ce dont j'ai besoin*;
- Met en lumière les ressources de la personne et ses besoins de soutien.

LES BILANS RÉGULIERS

- Permettent de prendre un temps de recul pour réévaluer le plan;
- Incluent une mini-grille d'autoévaluation avec des émojis ou codes couleurs;
- Servent à mesurer l'énergie, la confiance et la satisfaction au fil du temps;
- Doivent rester un outil de reconnaissance et d'ajustement, jamais un contrôle.

LA ROUE DES PRIVILÈGES

- Favorise la prise de conscience des dynamiques sociales et des obstacles systémiques;
- Permet à l'entrepreneuse ou l'entrepreneur de reconnaître ses forces et ses défis sans jugement;
- Aide l'accompagnatrice ou l'accompagnateur à adapter son soutien en fonction de la réalité vécue, plutôt qu'en fonction d'un modèle standardisé;
- Permet de dégager les forces, appuis ou obstacles qui peuvent influencer le parcours entrepreneurial.

POINTS DE VIGILANCE

Pour que ces outils remplissent pleinement leur mission d'inclusivité, plusieurs éléments doivent être pris en compte dès leur conception et leur utilisation :

ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

- Assurer la compatibilité avec les lecteurs d'écran, les contrastes visuels, la navigation clavier;
- Proposer des versions téléchargeables et imprimables (pas seulement en ligne);
- **Utiliser les polices suivantes :** Atkinson Hyperlegible, Luciole, OpenDyslexic;
- Éviter l'italique et la majuscule prolongée;
- Privilégier une taille de 12 à 14 points et un bon espacement entre les lettres et les lignes;
- Favoriser un contraste élevé (par exemple, du texte noir sur un fond blanc ou jaune pâle).

CHARGE COGNITIVE

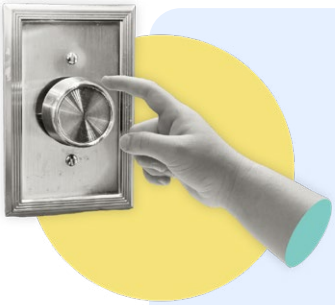
- Limiter la quantité d'informations par page (éviter les longs tableaux trop denses);
- Proposer des versions allégées (par exemple, un tableau contenant seulement trois colonnes essentielles).

DIVERSITÉ DES HANDICAPS

- Prévoir des pictogrammes, des émojis et du texte en langage clair (handicap cognitif);
- Utiliser des formats Word/Excel balisés et une version audio (déficience visuelle);
- Utiliser des cases à cocher, une dictée vocale ou la saisie assistée (limitations motrices).

SOUPLESSE D'USAGE

- Ces outils doivent être vus comme des **supports optionnels**;
- Si la personne préfère une autre méthode (audio, schéma papier, simple discussion), son choix doit primer.



À RETENIR : Les outils de coconstruction ne doivent jamais devenir des mécanismes de contrôle ou de performance. Leur rôle est de soutenir la réflexion, de renforcer la confiance et d'offrir un espace sûr où l'entrepreneuse ou l'entrepreneur peut exprimer ses besoins, ses défis et ses avancées à son rythme. L'outil doit rester un levier d'ajustement, et non une évaluation. Si un outil crée de la pression ou de la surcharge, il doit être adapté ou remplacé.

4.3.3 Adopter une planification flexible

La flexibilité : une condition essentielle

Un accompagnement inclusif doit pouvoir s'adapter aux réalités de chaque personne. La flexibilité n'est pas un luxe, mais une condition pour que l'accompagnement reste accessible, humain et durable.

La flexibilité se décline à trois niveaux :

Le rythme : adapter la fréquence des échanges au tempo de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur permet d'éviter la surcharge ou la pression.

- Certaines personnes apprécieront un suivi régulier et rapproché;
- D'autres auront besoin d'espacer les échanges, d'avoir des blocs plus courts ou d'intégrer des pauses pour tenir compte de leur énergie ou de leur état de santé.

> **EXEMPLE :** *Une entrepreneuse atteinte de sclérose en plaques peut préférer des rencontres espacées, afin de gérer sa fatigue, avec la possibilité d'ajuster en cas de rechute.*

La durée : chaque parcours entrepreneurial a son tempo.

- Certaines personnes ont besoin d'un accompagnement soutenu sur plusieurs mois;
- D'autres préfèrent des interventions ponctuelles, liées à une étape précise (recherche de financement, embauche d'un collaborateur ou d'une collaboratrice), ou en fonction de leur niveau d'énergie.

> **EXEMPLE :** *Un entrepreneur vivant avec un trouble anxieux peut bénéficier d'un accompagnement prolongé axé sur la confiance et la gestion du stress, tandis qu'une personne avec un handicap moteur en phase de croissance pourrait avoir besoin d'un soutien intensif, mais limité dans le temps, pour adapter son espace de travail.*

Le format : proposer plusieurs modalités rend l'accompagnement plus accessible.

- **Présentiel :** utile pour créer un lien et visiter les espaces;
- **À distance :** visioconférence, téléphone, courriels, capsules vidéo;
- **Hybride :** combinaison des deux, selon les besoins;
- **Synchrone ou asynchrone :** échanges en direct ou décalés, selon la disponibilité et l'énergie de la personne.

> **EXEMPLES :**
>
> - *Une personne ayant un handicap neurologique peut préférer des vidéos qu'elle consulte à son rythme et des échanges par messages écrits pour éviter la fatigue liée aux rencontres en direct.*
> - *Une personne avec des limitations physiques peut opter pour un suivi hybride : rencontres virtuelles régulières + visites ponctuelles sur place.*
> - *Une personne présentant une déficience intellectuelle légère ou un TDAH peut préférer les rencontres en visioconférence plutôt que les appels téléphoniques, car ces derniers exigent parfois un niveau de concentration soutenu et n'offrent pas de repères visuels.*

Un processus qui évolue dans le temps

La clé réside dans la capacité de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur à proposer des ajustements personnalisés et à maintenir une posture d'écoute et d'adaptabilité. La flexibilité ne se limite pas aux premières rencontres. Elle doit être maintenue tout au long du parcours, grâce à des points d'ajustement réguliers :

- réévaluer les besoins;
- adapter le rythme, la durée ou le format;
- intégrer les imprévus liés à l'évolution du projet, de l'état de santé ou des priorités.

EN RÉSUMÉ

→ Un plan d'accompagnement personnalisé ne doit pas être une suite d'étapes figées, mais un **cadre souple et coconstruit**, qui respecte la réalité de chaque personne.

→ **Il permet de :**

→ définir des objectifs alignés sur le contexte et le cheminement de la personne;

→ construire un parcours ajusté où la personne est au cœur de la démarche;

→ mettre en œuvre une planification souple, tenant compte du rythme, des contraintes et des préférences.

→ Cette souplesse favorise non seulement l'efficacité de l'accompagnement, mais aussi l'autonomie, la dignité et la pérennité du projet entrepreneurial.

4.4

Mobiliser les ressources pour un accompagnement inclusif

Une approche intégrée et inclusive

L'accompagnement entrepreneurial s'inscrit dans une approche intégrée qui inclut la mobilisation de ressources externes afin de lever les freins, d'adapter l'environnement de travail et de favoriser le bien-être de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur.

Cette approche s'applique à toutes les formes d'entrepreneuriat, y compris l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap, qui ne fait aucunement exception à la règle. Les dimensions d'inclusion, d'accessibilité et de reconnaissance doivent donc être intégrées dès les premières étapes de l'accompagnement afin de garantir un soutien équitable et adapté aux réalités de chaque entrepreneuse ou entrepreneur.

Dans cette perspective, le rôle de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur dépasse la simple expertise stratégique. Cette personne devient un catalyseur apte à repérer les besoins, à mobiliser les acteurs clés de l'écosystème et à orienter proactivement l'entrepreneuse ou l'entrepreneur vers les ressources les plus adaptées à ses besoins, et ce, au moment opportun.

LES RESSOURCES SONT MULTIPLES

- **financières :** programmes spécialisés (subventions pour technologies adaptées, financement inclusif);
- **humaines :** mentores et mentors sensibilisés, coachs inclusifs, paires entrepreneuses et pairs entrepreneurs en situation de handicap, conseillères spécialisées et conseillers spécialisés, interprètes en LSQ, entrepreneuses et entrepreneurs sans handicap provenant du même secteur d'activités, etc.;
- **techniques et matérielles :** logiciels de lecture d'écran, outils ergonomiques, aménagements physiques, plateformes collaboratives accessibles;
- **institutionnelles et communautaires :** organismes d'accompagnement entrepreneurial, associations représentant ou soutenant les personnes en situation de handicap;
- **informationnelles :** guides pratiques, formations, ressources gouvernementales et universitaires sur l'accessibilité et l'inclusion.

4.4.1 Pourquoi et comment mobiliser les ressources?

Mobiliser des ressources spécialisées permet d'offrir un accompagnement plus juste, plus efficace et plus adapté aux réalités. Selon le type de limitation, le stade du projet et les besoins cernés, différents services peuvent être activés.

L'accompagnatrice ou l'accompagnateur n'a pas à devenir experte ou expert de ces domaines, mais doit posséder une connaissance de base suffisante pour orienter adéquatement l'entrepreneuse ou l'entrepreneur vers les bonnes ressources.

Mobiliser les bonnes ressources permet :

- de lever des obstacles spécifiques (mobilité, communication, accès aux technologies, gestion de la fatigue, infrastructure, etc.);
- d'adapter l'environnement de travail afin de favoriser la productivité et l'autonomie;
- de prévenir l'isolement et d'offrir un soutien adapté à la réalité vécue;
- de renforcer le réseau de soutien;
- d'optimiser les chances de succès du projet entrepreneurial grâce à des solutions sur mesure et à des acteurs diversifiés.

4.4.2 Démarche d'accompagnement : une mobilisation progressive et ajustée

La mobilisation ne consiste pas simplement à transmettre une information. Elle repose sur une écoute attentive, une bonne connaissance des ressources disponibles et un accompagnement humain dans les premières démarches.

Elle s'inscrit dans un processus évolutif, ajusté aux besoins et au rythme de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, bien au-delà d'une intervention ponctuelle.

ÉTAPES CLÉS

1. **Cerner les besoins spécifiques, car chaque entrepreneuse ou entrepreneur a un profil unique.**

→ Poser des questions ouvertes pour comprendre ses objectifs, ses contraintes et ses préférences;

→ Évaluer les contraintes liées au temps, à la mobilité, aux outils numériques et aux finances.

2. **Cartographier les actrices et acteurs clés de l'écosystème entrepreneurial et de l'écosystème du soutien des personnes en situation de handicap**

→ Repérer les organisations pertinentes dans l'écosystème régional et sectoriel;

→ Maintenir à jour une liste de contacts et de programmes utiles.

3. **Faciliter les mises en relation**

→ Orienter l'entrepreneuse ou l'entrepreneur vers les bonnes interlocutrices et les bons interlocuteurs, au bon moment dans son parcours;

→ Préparer le terrain en expliquant aux partenaires les besoins spécifiques pour éviter toute stigmatisation.

4. **Suivre et ajuster la mobilisation**

→ Vérifier que la ressource répond réellement aux besoins;

→ Réorienter rapidement si une solution s'avère inadéquate (par exemple si un outil est trop complexe ou un financement inadapté).

Exemples concrets d'un accompagnement ajusté selon le type de handicap

Ces exemples démontrent que la mobilisation ne devient efficace que si l'accompagnatrice ou l'accompagnateur s'ajuste au rythme, aux besoins et aux contraintes de la personne accompagnée. Qu'il s'agisse de réduire la charge cognitive, d'adapter la communication, de structurer des étapes délicates ou de sécuriser une situation anxiogène, son rôle est de simplifier, d'éclairer et de soutenir. Une mobilisation bien menée ouvre la voie à un accompagnement mieux ciblé, davantage outillé et réellement adapté.

> **EXEMPLE A :** ***Un entrepreneur ayant une limitation motrice*** *souhaite lancer une entreprise de conception de sites Internet.*
>
> - *L'accompagnatrice prend le temps de comprendre les* ***contraintes physiques*** *de l'entrepreneur (mobilité réduite, fatigue musculaire, utilisation d'un poste de travail adapté);*
> - *Elle l'informe des* ***programmes d'aide financière complémentaires*** *(****SPHERE****,* ***Evol****,* ***Innovation Canada****) qui peuvent financer des équipements adaptés tels que clavier ergonomique, bureau ajustable, logiciel de reconnaissance vocale;*
> - *Elle privilégie des* ***rencontres virtuelles*** *pour éviter les déplacements et facilite la* ***signature électronique*** *de la documentation bancaire;*
> - *Elle adapte le plan de financement pour tenir compte d'un* ***rythme de développement progressif*** *du projet (par exemple, démarrage à temps partiel ou en télétravail).*

L'accompagnatrice doit agir comme facilitatrice entre les besoins concrets de l'entrepreneur et les programmes d'appui disponibles. L'accessibilité passe aussi par **la flexibilité dans les modalités de communication et de financement.**

EXEMPLE B : ***Une entrepreneuse avec une limitation auditive*** *souhaite ouvrir une pâtisserie artisanale dans son quartier et veut à tout prix améliorer ses compétences en marketing numérique.*

- *L'accompagnateur s'assure que les rencontres sont* ***accessibles sur le plan de la communication*** *: échanges par écrit, visioconférences avec sous-titrage ou interprète en LSQ ou ASL, outils de transcription en direct;*
- *Il doit prévoir* ***une personne interprète LSQ ou ASL*** *pour les rencontres, en faisant une demande auprès d'un organisme (SIVET, SRIEQ, SIPSE, CCSMM, etc.). Il est recommandé de vérifier avec l'entrepreneuse ou l'entrepreneur si elle a une préférence quant à l'interprète;*
- *Il prend le temps d'expliquer clairement les* ***différents termes*** *en lien avec l'entrepreneuriat ou les* ***conditions de financement****, en évitant le jargon technique;*
- *Il fournit des* ***documents visuels simplifiés*** *pour appuyer la compréhension des produits ou services (prêts, subventions, programmes, formations, etc.);*
- *Il oriente également la personne vers* ***des formations en ligne accessibles*** *(par exemple des cours sous-titrés et accompagnés de transcriptions), ou l'aide à trouver des subventions permettant l'achat d'outils de transcription adaptés;*
- *Pour développer son réseau, il facilite la* ***mise en relation*** *avec des communautés entrepreneuriales;*
- *Pour renforcer sa confiance, il la met en lien avec des* ***programmes entrepreneuriaux inclusifs*** *(comme Evol) et un* ***organisme*** *œuvrant auprès des* ***personnes sourdes*** *pouvant offrir du soutien autre qu'entrepreneurial.*

L'accompagnateur ne se limite pas à évaluer un dossier. Il **rend la communication équitable, anticipe les obstacles** et crée les conditions d'une **relation de confiance durable.**

EXEMPLE C : ***Un entrepreneur présentant un TDAH*** *souhaite développer son entreprise. Il doit déposer une demande de financement pour développer son atelier de design tout en préparant l'embauche de sa première ressource. Rapidement, il se sent dépassé par la quantité d'informations à organiser, les documents à fournir et les différentes décisions à prendre.*

- *L'accompagnatrice remarque que l'entrepreneur a du mal à gérer plusieurs étapes à la fois (plan d'affaires, documents administratifs, plan de recrutement);*
- *Elle structure la démarche en* ***étapes successives et courtes*** *: d'abord comprendre les critères du programme de financement, ensuite rassembler les pièces justificatives, et enfin rédiger les sections du dossier une à une. Ce n'est qu'une fois cette étape stabilisée qu'ils abordent ensemble les aspects liés au recrutement de la nouvelle ressource;*
- *Elle l'oriente vers des* ***services-conseils spécialisés en RH pour petites entreprises*** *(****Services Québec****, ****SADC****, ****Chambre de commerce régionale****) afin d'obtenir du soutien pour le processus d'embauche, la description de poste et l'intégration de la future recrue;*
- *Elle utilise un* ***tableau de suivi visuel avec des microéchéances réalistes*** *et envoie des* ***rappels clairs*** *pour les documents à fournir, tout en présentant les informations financières de manière simplifiée (par exemple : « Rédiger la section Budget lundi »; « Faire la relecture mercredi »). Cela permet de réduire l'anxiété, la procrastination et la confusion;*
- *Elle* ***simplifie aussi les notions financières complexes*** *: graphiques simples, budgets illustrés, scénarios comparatifs, échéanciers visuels;*
- *Elle* ***s'assure que l'entrepreneur comprend*** *bien les impacts financiers liés à l'embauche (charges sociales, flux de trésorerie) et lui propose, au besoin,* ***un suivi trimestriel*** *pour ajuster la planification budgétaire;*
- *Elle effectue ensuite une* ***relecture bienveillante*** *de la demande de financement, en mettant d'abord en valeur les forces avant de proposer les ajustements.*

L'accompagnatrice agit comme **partenaire structurant.** Elle clarifie les priorités, réduit la charge cognitive, coordonne les bons relais, simplifie la prise de décision et soutient l'autonomie. Cette approche permet à l'entrepreneur de déposer une demande complète dans les délais, d'avancer sur son projet de recrutement et de renforcer sa confiance pour les démarches administratives futures.

EXEMPLE D : ***Une entrepreneuse vivant avec un trouble anxieux généralisé*** *souhaite ouvrir une boutique d'artisanat. Elle maîtrise bien son projet, mais les démarches financières, les imprévus et la perspective de présenter son dossier devant un comité d'investissement génèrent un stress important qui pourrait freiner sa progression.*

- *L'accompagnateur instaure un climat de* ***confiance et de respect mutuel****, en évitant la pression liée aux échéances ou aux résultats;*
- *Il propose un* ***plan de financement progressif*** *: commencer par un microprêt ou un montant modeste pour valider le concept, puis élargir la ligne de crédit une fois que l'entrepreneuse ou l'entrepreneur se sent prêt;*
- *Il* ***simplifie aussi l'information financière*** *et fournit des attentes explicites pour éviter les ambiguïtés anxiogènes;*
- *Il adapte la cadence du* ***suivi au rythme de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur****;*
- *Il maintient une* ***communication régulière et prévisible****, par courriel ou téléphone, pour éviter les situations d'imprévu qui nourrissent l'anxiété;*
- *En vue de la présentation devant un comité d'investissement, il met en place* ***une préparation progressive*** *: d'abord des simulations en tête-à-tête, ensuite une courte présentation devant quelques paires et pairs ou mentores et mentors bien-veillants, puis des exercices filmés permettant une auto-observation constructive;*
- *Ensemble, ils créent également un* ***plan B rassurant****, comme une version préenregistrée de la présentation ou un document synthèse à remettre au jury si une montée d'anxiété survient;*
- *Avec l'accord de l'entrepreneuse, il communique aussi avec les responsables du comité pour adapter les conditions de présentation : durée flexible, possibilité de rester assise, espace calme, lumière douce, présence d'eau;*
- *Il oriente l'entrepreneuse vers un* ***organisme de soutien en santé mentale*** *(par exemple Relief, CAP santé mentale) si celle-ci souhaite un accompagnement complémentaire, comme développer des* ***stratégies d'autorégulation*** *(respiration guidée, pauses planifiées, phrases d'ancrage, gestion du rythme et repères concrets pour reprendre le fil) ou mettre en place des techniques de gestion du stress ou de la surcharge émotionnelle ou mentale.*

L'accompagnateur agit comme **point de repère stable**, en adaptant la cadence du suivi et les modalités financières au rythme de l'entrepreneuse. Il l'oriente vers des outils et des ressources pour gérer l'anxiété et valoriser ses forces.

Cette posture permet à l'entrepreneuse d'avancer avec confiance, d'exprimer sa vision d'affaires et de naviguer dans les étapes clés sans se sentir submergée.

4.4.3

Orienter vers les services et partenaires spécialisés

Mobiliser les bons partenaires est essentiel pour assurer un accompagnement complet et adapté aux besoins des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap.

Ces partenaires peuvent provenir de divers milieux (institutionnel, communautaire, entrepreneurial ou psychosocial) et intervenir à différents moments du parcours entrepreneurial ou répondre à des besoins variés : techniques, humains, financiers, sociaux ou organisationnels.

I. Partenaires de services spécialisés

ACCESSIBILITÉ ET HANDICAP

- **Qui :** Associations ou organismes représentant, soutenant ou défendant les droits des personnes en situation de handicap.
- **Rôle :** Offrir du soutien technique, matériel, éducatif ou d'intégration lié au handicap
- **Services mobilisables :**
  - Ergothérapie et adaptation du poste de travail
  - Aides techniques et technologiques (lecteurs d'écran, claviers adaptés, logiciels spécialisés)
  - Évaluation des besoins physiques et cognitifs

EXEMPLES :

- *Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)*
- *SPHERE*
- *Centre d'aide technique*
- *Associations régionales de personnes en situation de handicap ou selon le type de handicap*
- *Organismes de défense de droits ou de soutien à l'intégration professionnelle*

ACCOMPAGNEMENT ADMINISTRATIF, JURIDIQUE ET FISCAL

- **Qui :** Ressources pour offrir un accompagnement dans la gestion d'entreprise, la fiscalité, les subventions ou la gouvernance.
- **Rôle :** Appuyer la gestion d'entreprise, la gouvernance et les démarches réglementaires.
- **Services mobilisables :**
- Soutien à la fiscalité, aux subventions, à la structure juridique
- Accompagnement dans les démarches administratives

EXEMPLES :

- *Comptables, notaires, avocates et avocats spécialisés*
- *Services de développement économique locaux (CLD, MRC, CDE)*

II. Partenaires sectoriels (accessibilité, financement, entrepreneuriat collectif)

FINANCEMENT INCLUSIF ET SUBVENTIONS

- **Qui :** Organismes offrant des programmes de financement adaptés, des bourses ou de l'aide à la recherche de financement.
- **Rôle :** Soutenir l'accès à des ressources financières adaptées aux besoins spécifiques.
- **Services mobilisables :**
- Subventions pour équipements spécialisés
- Programmes de financement inclusif
- Aide à la recherche de financement

EXEMPLES :

- *Evol*
- *MicroEntreprendre (microcrédits communautaires)*
- *Finandicap*
- *Finautonome*
- *Fundica*
- *Innovation Canada*

ENTREPRENEURIAT COLLECTIF, D'IMPACT ET INCLUSIF

- **Qui :** Réseaux et incubateurs soutenant les projets à vocation sociale, communautaire ou environnementale.
- **Rôle :** Accompagner les projets à vocation sociale, communautaire ou inclusive.
- **Services mobilisables :**
- Soutien stratégique et réseautage
- Intégration dans des environnements entrepreneuriaux inclusifs

EXEMPLES :

- *Chantier de l'économie sociale*
- *Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS)*
- *Esplanade Québec*
- *Coopératives de développement régional*

PARTENAIRES EN SOUTIEN À L'ENTREPRENEURIAT INCLUSIF

- **Qui :** Organismes ou programmes axés sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'entrepreneuriat.
- **Rôle :** Favoriser l'accès équitable à l'entrepreneuriat pour les personnes issues de la diversité, en tenant compte des obstacles systémiques et des besoins spécifiques.
- **Services mobilisables :**
- Appui personnalisé pour développer un modèle d'affaires adapté aux réalités vécues
- Accès à des réseaux d'affaires diversifiés, à des communautés de pratique et à des événements conçus pour favoriser la participation de profils variés
- Soutien à la légitimité entrepreneuriale

EXEMPLES :

- *Evol*
- *MicroEntreprendre (microcrédits communautaires)*

III. Ressources communautaires et psychosociales

COMMUNAUTAIRES ET ASSOCIATIFS

- **Qui :** Organismes ancrés dans les communautés locales, associations de personnes concernées et groupes citoyens offrant du soutien, du partage d'expérience et un espace sécurisant pour s'exprimer.
- **Rôle :** Favoriser l'inclusion, le partage d'expérience et la pair-aidance.
- **Services mobilisables :**
- Groupes d'entraide
- Mise en commun de stratégies concrètes
- Soutien à la crédibilité et à la posture entrepreneuriale

EXEMPLES :

- *Associations de personnes vivant avec un handicap*
- *Organismes spécialisés en inclusion et accessibilité*
- *Réseaux de paires et pairs et mentorat*

PARTENAIRES EN SOUTIEN PSYCHOSOCIAL ET BIEN-ÊTRE

- **Qui :** Ressources qui contribuent au maintien de l'équilibre personnel et professionnel
- **Rôle :** Contribuer à l'équilibre personnel et professionnel de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur
- **Services mobilisables :**
- Accompagnement psychosocial
- Soutien en santé mentale
- Ressources pour la conciliation des rôles

EXEMPLES :

- *CLSC, CIUSSS, services de santé mentale*
- *Info-Social 811, Tel-Aide, Suicide.ca*
- *Centres de femmes, groupes d'entraide, organismes en santé mentale*
- *Organismes d'aide à la conciliation vie-travail-handicap*
- *Service d'adaptation*
- *Organisme de pair-aidance ou de mentorat*

BONNES PRATIQUES

Il est recommandé de maintenir à jour un répertoire local et national des partenaires clés, comprenant :

- ➔ les coordonnées et les personnes de référence;
- ➔ les critères d'admissibilité et les modalités d'accès;
- ➔ les domaines d'expertise (accompagnement, financement, soutien technique, etc.).

Consulter l'outil
18. Références – Programmes et partenaires spécialisés

4.4.4

Soutien psychosocial et santé mentale : un levier essentiel

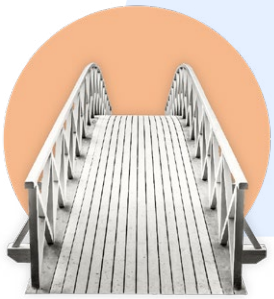
Une charge mentale à reconnaître

L'entrepreneuriat peut être exigeant sur le plan émotionnel. Lorsqu'il se combine à une situation de handicap, cette charge peut s'accentuer : isolement, obstacles systémiques, ruptures de parcours ou échecs passés. Ces réalités pèsent souvent sur la motivation et la confiance en soi.

Le rôle de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur :

Il est essentiel d'ouvrir l'espace pour aborder la dimension psychologique sans remplacer les professionnelles et professionnels. La posture à adopter repose sur trois gestes clés :

- **Écouter attentivement :** repérer les signes de détresse ou de surcharge (épuisement, perte de motivation, anxiété visible);
- **Nommer avec bienveillance :** ouvrir une discussion sur le stress, la fatigue, le découragement, afin de légitimer ces vécus;
- **Orienter vers les bonnes ressources (chapitre 4.4.3) :** proposer un relais vers des services psychosociaux publics, communautaires ou spécialisés (psychologues, travailleuses ou travailleurs sociaux, groupes de pair-aidance) ou autres structures d'accompagnement.



À RETENIR : Il ne s'agit pas de jouer un rôle de psychologue, mais d'avoir une posture suffisamment humaine et vigilante pour repérer les signaux d'alerte et agir comme pont vers des professionnelles et professionnels compétents.

La valeur de la mobilisation

Un soutien psychologique ou psychosocial bien orienté peut :

- Renforcer la résilience et l'autonomie de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur;
- Restaurer la confiance et la motivation;
- Contribuer à la pérennité du projet entrepreneurial, en réduisant les risques d'abandon prématuré.

Une approche intégrée

Assurer un accompagnement à fort impact signifie coordonner plusieurs domaines en même temps, à savoir :

- le développement entrepreneurial;
- la santé et le bien-être;
- les aides sociales et administratives;
- les outils de pratiques du quotidien.

Le projet entrepreneurial ne repose pas seulement sur les aspects économiques. Il dépend aussi de la capacité de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur à accéder à ses droits, à ses soins, à du soutien et à des ressources adaptées.

L'accompagnatrice ou l'accompagnateur agit comme un fil conducteur, reliant les bonnes ressources au bon moment. Elle ou il contribue ainsi à un accompagnement global, qui soutient l'entrepreneuse ou l'entrepreneur autant dans le développement de son projet que dans les dimensions humaines de son parcours. Son rôle permet de préserver la dignité et la confiance de la personne qu'elle soutient.

4.5 Formation et développement des compétences

Un levier pour l'autonomie et la pérennité

Se former est essentiel dans tout parcours entrepreneurial. Le développement des compétences en entrepreneuriat constitue un levier essentiel pour renforcer l'autonomie, la confiance et la durabilité des projets. Or, pour certains entrepreneuses et entrepreneurs, accéder à la formation représente déjà un défi : fatigue, accès numérique limité, différence dans les façons d'apprendre, difficultés d'attention, besoin de supports adaptés, etc.

Offrir des contenus adaptés et des modalités variées est donc indispensable pour répondre à la pluralité des besoins et des situations. Cette section traite des principes pédagogiques, des formats d'apprentissage et du rôle des accompagnatrices et accompagnateurs. La Boîte à outils propose également des ressources complémentaires portant sur l'accessibilité des contenus et des rencontres ainsi que le choix de plateformes et d'outils numériques adaptés.

4.5.1 Offrir un environnement d'apprentissage inclusif

Rendre une formation inclusive ne se limite pas à modifier un support ou une salle : il s'agit d'une démarche globale, qui commence par la posture pédagogique. Une formation inclusive est donc conçue avec les personnes concernées, et non pour elles seulement.

Cela suppose :

- d'adopter une attitude ouverte et bienveillante, exempte de jugement;
- de reconnaître que chaque personne apprend différemment;
- de planifier des pauses et des temps d'intégration;
- de s'assurer que chaque personne puisse s'exprimer à son rythme, dans un climat de respect.

L'enjeu principal n'est pas d'uniformiser les expériences d'apprentissage, mais de créer un espace où toutes les personnes peuvent apprendre, comprendre et contribuer selon leurs forces. Bref, l'inclusion commence dans la relation avant la technique.

4.5.2 Diversifier les formats pour favoriser la participation

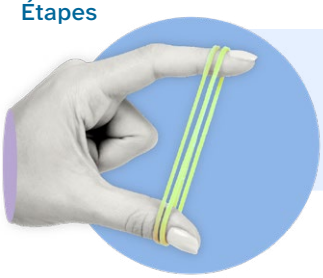
Les personnes apprennent différemment. Certaines ont besoin d'échanges en direct, d'autres de temps pour intégrer, d'autres encore de supports visuels pour mieux comprendre.

Proposer plusieurs modalités de participation permet à chaque personne de s'impliquer activement, selon ses préférences et sa situation. L'objectif n'est pas de multiplier les formats, mais d'offrir une réelle flexibilité d'accès et de participation.

TABLEAU 1. Les formats de rencontres

Format	Ce qu'il permet
Présentiel	Favorise le lien humain, l'expérimentation, la participation active.
Virtuel	Réduit la fatigue liée aux déplacements, facilite l'enregistrement et la relecture.
Hybride	Offre une flexibilité précieuse pour concilier santé, rythme personnel et contraintes logistiques. Permet de participer à distance à une rencontre en présentiel, depuis chez soi ou tout autre lieu accessible. L'usage d'une caméra 360° type *Meeting Owl* permet d'optimiser cette expérience immersive.
Asynchrone	Permet d'apprendre à son rythme, de revoir le contenu et d'éviter la surcharge cognitive ou physique grâce à des capsules vidéo ou des modules en ligne.
Mixte et progressive	Combine les approches : commencer à distance, puis poursuivre en présentiel selon l'évolution de la situation et de la disponibilité.

Varier les formats crée des parcours plus souples qui respectent les variations d'énergie, les réalités de santé et les contextes de vie des entrepreneuses et entrepreneurs.



À RETENIR : Le bon format est celui qui s'ajuste à la personne, et non l'inverse.

4.5.3

Concevoir des contenus accessibles

L'accessibilité d'une formation ne repose pas uniquement sur la technologie ou les outils : elle relève d'abord de la qualité pédagogique. Elle dépend aussi de la posture, de la compréhension et des réflexes des personnes qui accompagnent, forment ou encadrent les participants et participantes.

Les outils et environnements d'apprentissage jouent un rôle central dans la réussite d'une formation inclusive. Un excellent contenu perd sa valeur s'il est présenté sur une plateforme difficile à naviguer ou dans un lieu inadapté. L'objectif est de faciliter la participation, et non pas de la complexifier.

Un contenu clair, accessible et bien structuré profite à tout le monde. Les outils ne remplacent pas l'accompagnement. Toutefois, ils permettent de le rendre possible.

QUELQUES PRINCIPES À RETENIR

- → Employer un langage simple, direct et sans jargon;
- → Diviser l'information en sections courtes et logiques;
- → Utiliser des exemples concrets, des illustrations ou des schémas;
- → Fournir les documents à l'avance et dans plusieurs formats pour permettre la préparation;
- → Prévoir un résumé des points clés à la fin de chaque module;
- → Donner la possibilité de revoir les contenus après les séances.
- → **Astuce :** Prendre le temps de demander à l'entrepreneuse ou l'entrepreneur ce qui lui est réellement aidant. Bien souvent, les adaptations les plus efficaces sont aussi les plus simples. Par exemple, proposer un **horaire flexible**, prévoir une **pause supplémentaire** ou fournir **un résumé** en fin de rencontre.

Consulter l'outil
8. Liste de vérification – Accessibilité des contenus et des rencontres

4.5.4

Bénéfices partagés de la formation inclusive

Les formatrices et formateurs jouent un rôle central dans la création d'environnements d'apprentissage inclusifs. Leur sensibilisation est donc un investissement stratégique pour tout organisme de soutien à l'entrepreneuriat.

Les former et les sensibiliser à la réalité des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap, c'est leur donner les moyens d'offrir un accompagnement plus juste, plus humain et plus efficace. Des personnes bien sensibilisées :

- comprennent mieux les besoins spécifiques;
- ajustent leurs approches et méthodes;
- favorisent un climat d'apprentissage inclusif, bienveillant et stimulant.

Les bénéfices sont partagés à tous les niveaux :

POUR LES ACCOMPAGNATRICES ET ACCOMPAGNATEURS

- Acquisition de compétences transférables utiles à l'ensemble des clientèles;
- Amélioration de la communication, de la pédagogie et de la relation d'aide;
- Renforcement de la confiance et de la capacité d'adaptation.

POUR LES ORGANISATIONS

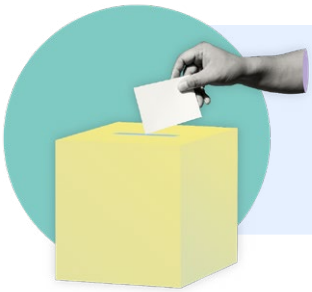
- Valorisation de leur leadership en inclusion et innovation sociale;
- Capacité accrue à joindre des publics encore peu représentés;
- Climat organisationnel plus collaboratif, ouvert et humain.

POUR L'ÉCOSYSTÈME ENTREPRENEURIAL

- Diffusion de pratiques inclusives;
- Mutualisation d'outils et de ressources accessibles;
- Effet d'entraînement vers un entrepreneuriat plus équitable et représentatif.

Ces bénéfices ne prennent pleinement leur sens que lorsqu'ils sont intégrés dans les pratiques et les structures d'accompagnement. Le chapitre 6 reviendra sur les façons de mettre concrètement en œuvre ces principes au sein d'une organisation.

Se former à l'inclusion, c'est donc améliorer son offre, faire évoluer ses pratiques et renforcer sa capacité d'innovation.



À RETENIR : Intégrer un ou deux critères d'inclusion dans l'évaluation des formations, comme l'accessibilité perçue ou les obstacles rencontrés, suffit à nourrir une démarche d'amélioration continue.

4.5.5 Plateformes et outils numériques adaptés

4.5.5.1 L'importance stratégique des outils

L'accessibilité d'une formation ne repose pas uniquement sur la qualité du contenu. Elle dépend aussi des plateformes et des outils numériques utilisés. Un contenu pertinent peut perdre toute sa valeur s'il est hébergé sur une interface impossible à naviguer pour une personne ayant une limitation visuelle, cognitive, auditive ou motrice.

Le choix des outils numériques influence directement la capacité des entrepreneuses et entrepreneurs à apprendre en toute autonomie. Une plateforme bien choisie permet :

- de réduire la fatigue et la surcharge cognitive;
- de soutenir la confiance et la motivation;
- d'éviter des situations d'exclusion invisibles, souvent vécues comme décourageantes.

4.5.5.2

Les critères d'accessibilité numérique et des exemples d'outils numériques

Chaque outil utilisé, que ce soit pour former, collaborer ou communiquer, doit pouvoir être navigué, compris et manipulé par toutes et tous, avec ou sans technologie d'assistance.

Avant d'adopter une solution numérique, il importe d'évaluer :

- sa compatibilité avec les normes d'accessibilité (WCAG 2.1);
- sa simplicité d'usage et sa personnalisation (contraste, taille du texte, sous-titres activables);
- sa capacité à soutenir la participation équitable de toutes les entrepreneuses et tous les entrepreneurs.

Principes d'accessibilité à intégrer :

Fonctions techniques :

- Intégrer des outils de **visio-interprétation en LSQ** ou de **sous-titrage en direct** dans les formations virtuelles;
- Vérifier que les questionnaires, formulaires et activités interactives **sont utilisables au clavier** et **compatibles avec les lecteurs d'écran**;
- Privilégier des outils **collaboratifs inclusifs**, tels que des **documents partagés à navigation simplifiée**, avec options de **lecture à voix haute** ou de **résumé automatique**;
- Choisir des **plateformes permettant la personnalisation de l'expérience utilisateur** (contrastes, polices, vitesses de lecture, affichage simplifié);
- **S'assurer de la compatibilité multiplateforme** (ordinateur, tablette, téléphone) pour ne pas restreindre l'accès;
- **Tester les outils avec différentes aides techniques** (lecteurs d'écran, commandes vocales, logiciels de grossissement) avant leur déploiement.

Accessibilité des contenus pédagogiques :

- Utiliser des **supports compatibles** avec les technologies d'assistance (lecteurs d'écran, polices accessibles comme Luciole ou Atkinson Hyperlegible);
- **Offrir des contenus en formats variés :** textes simplifiés, capsules vidéo sous-titrées, baladodiffusions, schémas visuels;
- **Présenter les documents en formats accessibles et bien vulgarisés :**
- PDF balisés, versions audio, textes clairs et structurés;
- Application des principes du **FALC** lorsque pertinent.
- **Produire des contenus multimédias inclusifs :** vidéos avec transcription complète, audiodescription, sous-titrage et visio-interprétation (LSQ), tutoriels interactifs avec navigation intuitive;
- **Favoriser une approche active et expérientielle de l'accompagnement :** mise en situation, études de cas, échanges entre paires et pairs;
- **Évaluer régulièrement** la compréhension et la satisfaction des participantes et participants pour ajuster la pédagogie en continu.

Ces principes sont indissociables de la qualité pédagogique. Une formation inclusive profite à toutes et à tous, en simplifiant et clarifiant les apprentissages.

Exemples d'outils numériques adaptés

TABLEAU 2. Des exemples d'outils numériques adaptés

Besoin	Exemples d'outils	⚠ Points de vigilance
Formation en ligne (plateforme d'apprentissage LMS)	• Moodle (plugin accessibilité) • Canva LMS • EdApp • LearnDash	Balisage sémantique, navigation clavier, cohérence des gabarits
Rencontres virtuelles	• Zoom • Teams • Google Meet	Activation du sous-titrage et de la transcription en direct, intégration d'un service d'interprétation LSQ, gestion du tour de parole
Sous-titrage/ transcription	• Otter.ai • Web Captioner, Microsoft Stream	Vérification de la précision et de la confidentialité
Création de contenu accessible	• Canva (accessibilité) • Genially • Storyline 360 (Articulate) • PowerPoint	Ajout d'un texte de remplacement (*alt text*), maintien d'un bon contraste, réduction de la surcharge visuelle, utilisation de polices et tailles adéquates, balisage des PDF
Outils collaboratifs inclusifs	• Google Docs • Notion • Miro	Navigation simplifiée, lecture à voix haute, compatibilité avec les lecteurs d'écran
Aides techniques complémentaires	• NVDA • Be My Eyes • Capti Voice	Vérification de la compatibilité entre les logiciels et les navigateurs

Le choix des outils numériques détermine la capacité des entrepreneuses et entrepreneurs à apprendre en toute autonomie.

Consulter l'annexe **Boîte à outils**, section :
Adapter l'accompagnement, page 181

4.5.5.3

Outils et aménagements en présentiel

L'accessibilité d'une formation ou d'un accompagnement en présentiel ne repose pas uniquement sur le choix du lieu. Elle dépend aussi des outils et dispositifs mis à disposition, qui permettent à chaque personne de participer pleinement et de manière autonome.

Exemples d'outils et d'aménagements utiles :

- **Accessibilité physique :** rampes d'accès, ascenseurs, portes automatiques, espace de stationnement, signalisation claire et contrastée, toilettes accessibles;
- **Mobilier adapté :** tables réglables en hauteur, chaises ergonomiques, espaces dégagés pour fauteuils roulants;
- **Soutien visuel :** documents imprimés en gros caractères et avec une police lisible, affiches avec pictogrammes, contrastes élevés et police lisible sur les supports visuels, aide-mémoire en FALC, éclairage adéquat;
- **Soutien auditif :** systèmes de boucle magnétique[1], micros sans fil pour les échanges, interprétation en LSQ, sous-titrage en temps réel projeté sur écran, acoustique adéquate;
- **Soutien cognitif :** documents simplifiés en FALC, aide-mémoires visuels, schémas clairs, pauses planifiées pour éviter la surcharge;
- **Technologies complémentaires :** tablettes avec synthèse vocale, outils de transcription instantanée, écrans interactifs accessibles;
- **Accueil :** personne-ressource désignée pour accueillir, rassurer et orienter l'entrepreneuse ou l'entrepreneur.

1 Audition Québec donne accès à un répertoire des salles équipées d'un système d'aide à l'audition : https://auditionquebec.org/repertoire-des-salles-equipees/.

Le rôle de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur

- **Anticiper :** vérifier les besoins spécifiques avant l'activité et préparer les aménagements nécessaires;
- **Vérifier sur place :** s'assurer que l'espace est réellement fonctionnel;
- **Faciliter la participation :** introduire les outils disponibles (par exemple, comment utiliser le micro, où trouver les documents adaptés);
- **Ajuster :** recueillir les retours après la séance pour améliorer l'expérience lors des prochaines activités.

EXEMPLE :

Lors d'une formation en salle :

- *Une accompagnatrice ou un accompagnateur doit prévoir un système de sous-titrage en direct projeté à l'écran pour les personnes sourdes ou malentendantes;*
- *Elle ou il organise la disposition de la salle avec des espaces réservés pour fauteuils roulants, tout en maintenant une proximité visuelle avec la personne qui anime;*
- *Elle ou il distribue un aide-mémoire visuel en FALC résumant les points clés, afin que chaque personne puisse suivre à son rythme.*

ASTUCES

→ Ne pas hésiter à demander à l'entrepreneuse ou l'entrepreneur ce qu'elle ou il préfère (boucle, FM, transcription, interprétation LSQ ou ASL), car les besoins et les équipements personnels varient beaucoup;

→ Consulter l'entrepreneuse ou l'entrepreneur pour respecter son choix d'interprète en langue des signes, si cela est possible.

Consulter l'outil
8. Liste de vérification – Accessibilité des contenus et des rencontres

4.6

Mieux comprendre les formes d'accompagnement pour mieux soutenir les personnes

Créer et gérer une entreprise est un défi pour toute personne. Lorsque s'ajoutent des obstacles liés à un handicap, des barrières physiques, administratives, financières ou encore sociales, l'accompagnement devient un levier incontournable. Loin d'être un bonus, il permet :

- de compenser certaines contraintes pratiques (mobilité, communication, accès aux financements);
- de renforcer la confiance et la résilience face aux doutes ou à la stigmatisation;
- d'ouvrir des portes vers des réseaux, des marchés et des financements souvent moins accessibles;
- de reconnaître et valoriser la diversité des parcours et des manières d'entreprendre.

Un accompagnement inclusif ne se limite pas à des conseils techniques ou financiers. Il englobe aussi le soutien stratégique, humain et expérientiel, en s'ajustant aux besoins réels et spécifiques de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur. L'objectif n'est pas d'uniformiser, mais de proposer plusieurs formes de soutien complémentaires, au bon moment, selon le contexte et le rythme de chacun.

4.6.1

Le rôle des accompagnatrices et accompagnateurs

Qu'ils soient spécialistes en services financiers, professionnelles ou professionnels du conseil en affaires, spécialistes de la fiscalité ou gestionnaires de programme, le rôle des accompagnatrices et accompagnateurs dépasse l'expertise technique. Il consiste à :

- **Adopter temporairement une posture de mentorat ou de coaching** (écouter, questionner, faire part d'une expérience, encourager la réflexion plutôt que donner une solution);
- **Orienter vers d'autres expertises** si les besoins de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur dépassent leur champ d'expertise;
- **Jouer un rôle de facilitatrice ou facilitateur** en connectant l'entrepreneuse ou l'entrepreneur aux bonnes ressources pour assurer un accompagnement global.

Bien maîtriser les principales formes d'accompagnement entrepreneurial ainsi que comprendre leurs différences et l'utilité de chacune offrent aux accompagnatrices et accompagnateurs, comme aux entrepreneuses et entrepreneurs, des repères clairs pour choisir les bons leviers, au bon moment, selon chaque situation.

4.6.2 Les principales formes d'accompagnement

4.6.2.1 Coaching et mentorat : au cœur des leviers

Le coaching et le mentorat sont au cœur de l'accompagnement inclusif :

- Le **coaching** aide à clarifier ses objectifs, à développer ses compétences et à trouver des stratégies adaptées à son rythme et à ses besoins;
- Le **mentorat** offre plutôt une relation d'échange avec une personne plus expérimentée, qui partage son vécu, inspire et ouvre des portes.

Ensemble, ils offrent un équilibre entre soutien concret (organisation, méthodes, outils) et soutien humain (écoute, confiance, légitimité).

Ce duo est particulièrement pertinent face aux obstacles psychosociaux (faible estime de soi, peur de la stigmatisation). Le coaching travaille la résilience et le leadership, alors que le mentorat valorise le vécu et brise l'isolement.

> **EXEMPLE POUR DISTINGUER LES DEUX FORMES :**
>
> *Une entrepreneuse souhaite lancer son projet, mais doute de la meilleure façon de s'y prendre. Ses variations d'énergie rendent difficiles la planification et l'enchaînement des étapes.*
>
> - ***Le coaching** peut aider l'entrepreneuse à structurer ses horaires en fonction de ses moments forts, à clarifier ses priorités et à maintenir le cap sur ses objectifs, tout en préservant son énergie.*
> - ***Le mentorat**, quant à lui, repose sur le partage d'un parcours personnel (les erreurs commises, les stratégies explorées et les ajustements réalisés) pour mieux gérer l'énergie dans un projet entrepreneurial. Ce retour d'expérience offre des repères concrets, sans imposer de solution, et invite l'entrepreneuse à réfléchir à ce qui pourrait convenir à sa propre réalité.*

4.6.2.2

Distinction des rôles : mentore ou mentor, coach, conseillère ou conseiller, formatrice ou formateur

- **Mentore ou mentor :** partage son vécu, son parcours et ses apprentissages; **inspire** et **favorise la réflexion**, sans donner de solutions toutes faites;
- **Coach :** accompagne par le questionnement, aide à clarifier les objectifs et à développer le potentiel de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, souvent dans une logique de performance ou de développement personnel;
- **Conseillère ou conseiller :** apporte une **expertise technique ou stratégique**, propose des recommandations concrètes et des outils adaptés à la situation;
- **Formatrice ou formateur / experte ou expert :** transmet des **connaissances spécifiques** (juridiques, financières, technologiques, etc.) dans un cadre plus pédagogique.

TABLEAU 3. La distinction des rôles

Rôle	Objectif principal	Approche	Exemple d'apport concret
Mentore ou mentor	Inspirer et ouvrir des pistes de réflexion	Partage d'expériences et d'apprentissages vécus	« Voilà comment j'ai surmonté un défi similaire. »
Coach	Développer le potentiel et la clarté des objectifs	Questionnement et accompagnement personnalisé	« Quelles stratégies pourrais-tu envisager pour gérer cette situation? »
Conseillère ou conseiller	Fournir une expertise technique ou stratégique	Recommandations, outils et solutions	« Selon la réglementation, voici les étapes à suivre : »
Formatrice ou formateur / experte ou expert	Transmettre des connaissances spécifiques	Enseignement structuré	Atelier sur la gestion financière ou formation en marketing numérique

Ces rôles sont complémentaires. L'accompagnatrice ou l'accompagnateur doit savoir quand mobiliser l'un ou l'autre, selon les besoins exprimés par l'entrepreneuse ou l'entrepreneur.

4.6.2.3

Les autres formes d'accompagnement

Formation : consolider les bases

La formation apporte des connaissances techniques (gestion, marketing, numérique). Une formation inclusive reconnaît que les personnes apprennent différemment, ont des parcours variés et méritent un accompagnement souple, bienveillant et personnalisé.

Réseautage : ouvrir des portes

Le réseautage est essentiel pour accéder à des marchés, partenaires ou investisseurs. Pourtant, des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap s'autoexcluent de ces cercles, par crainte d'être jugés, par manque d'accessibilité ou parce que ces espaces ne tiennent pas compte de leurs réalités.

Codéveloppement : apprendre des autres

Le codéveloppement repose sur l'intelligence collective, dans un cadre structuré, afin de réfléchir sur des situations concrètes vécues. En groupe, des entrepreneuses et entrepreneurs font part de leurs expériences, ce qui aide chacune et chacun à avancer à tour de rôle, de manière régulière.

Rencontres collectives et pair-aidance : briser l'isolement et renforcer la légitimité

Les rencontres de groupe (cercles, mentorat collectif, groupes de soutien) et le soutien pair à pair (*peer-to-peer*) reposent sur la même logique : créer des espaces où les entrepreneuses et entrepreneurs peuvent mettre en commun leurs expériences, s'entraider et reconnaître la valeur de leurs parcours.

TABLEAU 4. Les formes d'accompagnement adaptées et inclusives

Forme d'accompagnement et son rôle principal	Lien avec d'autres formes	Apport inclusif
COACHING • Clarifier les objectifs. • Développer des compétences. • Trouver des stratégies adaptées.	• Complète la formation en aidant à appliquer les savoirs. • Enrichit le codéveloppement par un suivi individuel. • Peut être confondu avec le mentorat, mais s'en distingue par son approche structurée et orientée objectifs.	• Aide à adapter les méthodes au rythme, à l'énergie et aux besoins spécifiques de la personne.
MENTORAT • Partager les expériences. • Inspirer. • Ouvrir des réseaux.	• Complète les rencontres collectives en apportant un lien individuel privilégié. • Peut être confondu avec le coaching, mais repose davantage sur le vécu et la relation de confiance.	• Valorise le vécu. • Brise l'isolement. • Renforce la légitimité entrepreneuriale.
FORMATION Transmettre des connaissances techniques (gestion, marketing, numérique).	• Fournit les savoirs que le coaching aide à appliquer. • Peut nourrir le codéveloppement en donnant des repères communs. • Sert de base pour le poste-à-poste, où chacun partage ensuite ses apprentissages.	• Doit être accessible (supports adaptés, formats hybrides, rythme modulable). • Permet de contourner les barrières physiques ou cognitives.
RÉSEAUTAGE Créer des liens avec : • Partenaires; • Clients; • Investisseurs.	• Le mentorat ouvre souvent les premières portes vers les réseaux. • Peut être prolongé par le pair-à-pair ou les rencontres collectives pour solidifier les liens. • Alimente le codéveloppement en apportant de nouvelles ressources et perspectives.	• Réduit l'isolement et compense l'exclusion fréquente des cercles d'affaires. • Renforce la visibilité et la crédibilité.
CODÉVELOPPEMENT Apprentissage collectif par l'échange d'expériences dans un cadre structuré.	• Prolonge le **coaching** en enrichissant la réflexion par plusieurs regards. • Complète le **pair-à-pair** en ajoutant une méthode structurée. • Sert de pont avec la **formation** en permettant d'intégrer et de contextualiser les savoirs.	• Reconnaît l'expertise d'usage de chaque entrepreneur·se. • Encourage la coopération et la contribution. • Valorise la diversité des profils.
RENCONTRES COLLECTIVES ET PAIR-À-PAIR Offrir un espace d'entraide, de partage et de légitimité mutuelle (cercles, groupes, pair-aidance).	• Complète le mentorat individuel en créant une communauté d'appartenance. • Chaque personne est tour à tour mentore et mentorée. • Souvent confondu avec le codéveloppement. • Sert aussi de tremplin vers le réseautage plus large. Un excellent moyen de créer de nouveaux liens et de développer son réseau.	• Renforce la confiance. • Réduit l'isolement entrepreneurial et lié au handicap. • Transforme l'expérience du handicap et de l'entrepreneuriat en ressource et en expertise précieuse. • Normalise les défis et favorise l'appartenance.

Bien maîtriser les complémentarités de ces différentes formes permet d'offrir un accompagnement réellement inclusif, adapté aux réalités diverses.

EN RÉSUMÉ

- → **Les différentes formes d'accompagnement ne s'excluent pas :** elles se complètent.
- → **La formation** apporte les savoirs;
- → **Le coaching** aide à transformer ces savoirs en actions;
- → **Le mentorat** inspire et ouvre des réseaux;
- → **Le réseautage** élargit l'écosystème;
- → **Le codéveloppement** stimule la réflexion collective;
- → **Les rencontres collectives** créent un soutien communautaire;
- → **Le pair-à-pair** renforce la légitimité et l'entraide.

4.6.3 Sélection et préparation des accompagnatrices et accompagnateurs

Pourquoi c'est essentiel?

Accompagner des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap ne s'improvise pas. Les accompagnatrices et accompagnateurs n'ont pas nécessairement l'expérience ou les repères pour accompagner des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap. Or, un accompagnement efficace requiert :

- une compréhension des obstacles concrets (mobilité, communication, accès au financement, rythmes de travail fluctuants);
- une reconnaissance des dimensions psychosociales (confiance, appartenance, peur de la stigmatisation);
- une capacité à utiliser ou à recommander des outils d'accessibilité (technologies d'assistance, formats hybrides, supports adaptés).

En l'absence de cette sensibilisation, l'accompagnement peut involontairement reproduire des biais ou appliquer des modèles standards qui ne correspondent pas aux réalités vécues.

Critères de sélection

Les accompagnatrices ou accompagnateurs idéaux sont des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap, puisqu'ils incarnent une expérience vécue précieuse.

Comme ces profils restent limités, il est essentiel d'élargir la recherche à des profils ouverts et prêts à s'adapter.

Une accompagnatrice inclusive ou un accompagnateur inclusif se reconnaît à sa capacité à :

- avoir suivi une formation ou une sensibilisation au handicap (langage inclusif, communication adaptée, repères de non-discrimination);
- être à l'aise avec les outils numériques et d'accessibilité (visioconférence accessible, lecteurs d'écran, interfaces de substitution);
- valoriser la diversité des trajectoires (utilité sociale, fierté, équilibre de vie, et pas seulement hypercroissance);
- pratiquer l'écoute active et reconnaître l'expertise de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur sur sa propre situation;
- rester à jour sur les initiatives, les soutiens financiers, les événements et les ressources qui touchent à la fois l'entrepreneuriat, l'inclusivité et le handicap;
- adopter une posture réflexive (remettre en question ses propres pratiques, ajuster son accompagnement).

Le choix doit également tenir compte du profil et du type de handicap de la personne accompagnée, afin de favoriser la compatibilité et la pertinence de l'accompagnement.

Un accompagnement de qualité reconnaît que la réussite ne se mesure pas uniquement en revenus, mais aussi en confiance retrouvée, en sentiment d'appartenance et en dignité.

Préparation et soutien continu

Avoir soi-même un handicap ne garantit pas automatiquement une juste prise de recul ou une posture adaptée. L'accompagnement, quel qu'il soit, demande des outils, un espace de réflexion et parfois un soutien spécifique.

Même les accompagnatrices et accompagnateurs les plus expérimentés peuvent avoir besoin d'appui pour accompagner de manière inclusive. Les dispositifs efficaces incluent :

- des **formations initiales** (types de handicaps, aménagements possibles, posture inclusive);
- des **ressources continues** (boîte à outils numérique, fiches pratiques sur les financements adaptés, répertoires de services spécialisés);
- un **espace d'échange entre paires et pairs** (communauté de pratiques avec mise en commun des expériences des accompagnatrices et accompagnateurs, défis et solutions).

EN RÉSUMÉ

Sélectionner des accompagnatrices et accompagnateurs, c'est garantir un accompagnement réellement adapté :

→ qui reconnaît la pluralité des besoins et des trajectoires;

→ qui transforme les obstacles en leviers d'innovation;

→ et qui contribue à un écosystème entrepreneurial plus équitable et inclusif.

Cela suppose :

- **de diversifier les profils :** ne pas chercher uniquement des expertes ou experts « traditionnels » en affaires, inclure des personnes venant de l'économie sociale, de l'innovation sociale ou des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap;
- **de favoriser un processus collaboratif :** impliquer l'entrepreneuse ou l'entrepreneur dans le choix, valider l'affinité relationnelle, prévoir un bilan après quelques rencontres;

- **d'assurer une sensibilisation minimale :** privilégier les personnes ayant une ouverture à la diversité, une écoute active et une connaissance de base en accessibilité et inclusion;
- **de mettre en place des pratiques de sélection rigoureuses :** privilégier des accompagnatrices et accompagnateurs qui ont déjà accompagné des personnes en situation de handicap, ayant suivi une formation de base sur l'accessibilité et l'inclusion, ou ayant elles-mêmes un handicap;
- **de préserver une éthique et une confidentialité strictes :** insister sur l'importance de respecter le vécu sensible de la personne (par exemple en lien avec les informations sur sa santé ou ses limitations fonctionnelles).

Une accompagnatrice ou un accompagnateur choisi avec soin ne transmet pas seulement des savoirs : elle ou il contribue à bâtir un climat de confiance et à rendre visibles des parcours entrepreneuriaux qui restent trop souvent dans l'ombre.

4.6.4 Bonnes pratiques en accompagnement inclusif

Qu'il s'agisse d'un rôle assumé directement ou confié à d'autres, un accompagnement adapté repose sur quelques principes essentiels :

UNE POSTURE NON PRESCRIPTIVE

- partager, questionner, écouter plutôt que donner des recettes toutes faites;

LA FLEXIBILITÉ

- proposer des formats adaptés (rencontres plus courtes, virtuelles, pauses intégrées);

LA RECONNAISSANCE

- valider le vécu et les obstacles systémiques rencontrés par l'entrepreneuse ou l'entrepreneur;

L'ACCESSIBILITÉ

- veiller à ce que les outils, documents et lieux de rencontre soient inclusifs et adaptés;

LA DISPONIBILITÉ

- prévoir une certaine souplesse horaire pour s'ajuster au rythme de la personne;

LA PAIR-AIDANCE

- encourager le maillage avec d'autres entrepreneuses et entrepreneurs ayant un vécu similaire.

Ces principes permettent de transformer la relation d'accompagnement en un espace de confiance, de reconnaissance et de légitimité, plutôt qu'en une simple transmission de conseils techniques.

4.6.5 Renforcer les compétences des accompagnatrices et accompagnateurs

Sans se substituer aux prestataires techniques ni aux équipes logistiques, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur joue un rôle clé pour soutenir le développement continu des compétences des entrepreneuses et entrepreneurs et faciliter leur accès à la formation.

Elle ou il agit comme facilitatrice ou facilitateur entre besoins, ressources et contextes d'apprentissage, en veillant à l'accessibilité des contenus et des formats.

Formations clés à prioriser

L'accompagnement inclusif ne s'improvise pas. Pour qu'il soit efficace, les accompagnatrices et accompagnateurs doivent avoir accès à une formation minimale couvrant, entre autres, les dimensions suivantes :

- **communication inclusive :** adopter un langage respectueux et non stigmatisant;
- **accessibilité numérique et aménagements raisonnables :** connaître les bases pour rendre les outils, les supports et les environnements accessibles;
- **enjeux psychosociaux et santé mentale :** comprendre l'impact de la stigmatisation, du stress ou de l'isolement sur la trajectoire entrepreneuriale;
- **techniques d'accompagnement adaptatif :** fractionner les séances, varier les formats d'apprentissage, proposer des supports visuels ou auditifs;
- **travail sur les biais inconscients :** reconnaître ses propres préjugés et éviter les jugements rapides;
- **posture réflexive :** analyser ses pratiques, ajuster, documenter les apprentissages.

Renforcer les compétences ne profite pas qu'aux entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap. Cela permet d'élever la qualité de l'ensemble de l'écosystème entrepreneurial.

Gestes concrets (rôle opérationnel) :

1. Repérer, avec l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, les **besoins spécifiques de formation** liés à son projet, à son profil ou à ses limitations fonctionnelles;
2. Orienter vers des **organismes ou programmes offrant des parcours adaptés** (écoles d'entrepreneuriat, universités, formations communautaires, etc.);
3. **Faciliter la participation à des programmes :** aide à l'inscription, recherche de financement, demandes d'accommodements;
4. Encourager **l'apprentissage par les paires et pairs** via des communautés, forums ou groupes de codéveloppement;
5. **Suivre les progrès** et adapter le plan d'accompagnement en fonction de l'évolution des compétences.

4.7 Financement et accès aux programmes

L'accès au financement est un déterminant crucial de la réussite entrepreneuriale. Pourtant, les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap rencontrent souvent des obstacles supplémentaires : critères rigides, incompréhension de leurs besoins d'adaptation, méconnaissance des programmes spécialisés.

Ces obstacles créent souvent une forme d'exclusion silencieuse. Un projet solide peut être écarté non pas par manque de potentiel, mais parce que les conditions pour y accéder ne tiennent pas compte de la diversité des trajectoires.

Accompagner une entrepreneuse ou un entrepreneur implique donc aussi de **soutenir son accès au financement**, en :

- repérant les bons leviers selon son profil et son projet;
- reformulant ses besoins en arguments positifs;
- reconnaissant les coûts additionnels liés à l'adaptation;
- soutenant une lecture plus juste de la viabilité du projet.

4.7.1 Aides financières et dispositifs disponibles

Bien que des aides financières existent, elles restent trop peu nombreuses ou insuffisamment adaptées aux réalités des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap. Certaines personnes sont souvent mieux informées des programmes liés au handicap que des programmes d'accompagnement entrepreneurial, ce qui limite leur accès à certaines ressources clés.

Pourtant, certaines mesures peuvent soutenir l'entrepreneuriat inclusif :

TABLEAU 5. Les types d'aide financière

Type d'aide	Ce que cela permet	Exemples
Subventions spécifiques	Couvrir les coûts liés aux aides techniques, aux équipements adaptés ou à l'aménagement du lieu de travail.	• Programmes OPHQ • soutien à l'adaptation du milieu
Financement inclusif et accompagnement adapté	Prêts et accompagnements sensibles aux besoins spécifiques, par exemple pour les personnes éloignées des réseaux de financement traditionnels.	• Evol • Finandicap • microcrédit communautaire (MicroEntreprendre)
Programmes publics	Financer l'intégration de technologies d'assistance, la formation à l'embauche ou l'adaptation du travail.	• MEI • Services Québec / Emploi-Québec
Réseaux d'entrepreneuriat collectif et social	Accompagnement et financement basé sur l'impact social et la contribution communautaire.	• TIESS • Chantier de l'économie sociale • CDR

Pour mieux répondre aux besoins, plusieurs pistes d'amélioration peuvent être mises de l'avant. Voici quelques pistes :

- Créer des guichets uniques afin de simplifier les démarches administratives;
- Reconnaître des garanties de substitution comme les précommandes, les contrats ou les engagements communautaires (soutien d'un réseau, d'une organisation ou d'une communauté qui s'engage à appuyer le projet);
- Adapter les modalités de remboursement aux réalités liées à la santé, au rythme de travail et aux revenus parfois irréguliers;
- Mettre en place des fonds spécifiques dédiés à l'acquisition d'aides techniques et à l'innovation inclusive.

Ces dispositifs montrent que le financement ne doit pas simplement pallier des manques, mais plutôt ouvrir des perspectives en permettant l'acquisition d'outils, l'autonomie et l'innovation.

4.7.2 Adaptation des critères d'évaluation des projets

Pour évaluer une demande de financement de manière équitable, il est nécessaire de considérer toute la réalité du projet et de la personne. En voici les implications :

- **Valoriser la diversité des parcours :** reconnaître la résilience, la créativité et les solutions innovantes mises en place par l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, plutôt que de les interpréter comme des fragilités;
- **Intégrer les besoins d'adaptation dans les prévisions financières :** considérer les ajustements comme des conditions normales d'opération et non comme des coûts excédentaires. Cela inclut, par exemple, un délai de lancement plus long, des frais liés à l'accessibilité, des temps de pause, des outils spécialisés ou un soutien administratif;
- **Sensibiliser les comités d'évaluation :** former les membres pour qu'ils ne perçoivent pas les accommodements comme des signes de faiblesse ou de risque, mais comme des leviers d'équité et de performance.

Ici, le rôle de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur est central. Elle ou il doit :

- traduire les besoins d'adaptation en condition de réussite;
- expliquer la logique du projet (énergie, soutien, continuité);
- valoriser les compétences développées dans l'expérience du handicap, c'est-à-dire démontrer que la créativité, la stratégie et l'adaptation font partie intégrante du succès du projet.

4.7.3 Montage financier : intégrer l'adaptation comme une force

Qu'on le veuille ou non, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur joue un rôle clé pour faciliter l'accès aux programmes de financement. Elle ou il peut aider à :

- repérer les programmes pertinents selon le modèle d'affaires et les besoins spécifiques;

- appuyer la préparation du dossier (formulaires, pièces justificatives, mise en valeur du potentiel du projet);
- décomposer les étapes du dossier pour éviter la surcharge;
- **nommer clairement les coûts liés à l'accessibilité dans le plan financier, notamment :**
  - les aides techniques (logiciels de lecture d'écran, outils de transcription, appareils ergonomiques);
  - les services professionnels spécifiques (interprétation (LSQ), sous-titrage, accompagnement spécialisé);
  - l'adaptation des espaces physiques (rampe, mobilier adapté, signalisation);
  - les soutiens administratifs temporaires liés au lancement du projet.

EXEMPLE :

*Un entrepreneur ayant **un trouble cognitif léger** souhaite démarrer une petite agence de communication. L'accompagnement vers le financement ne se limite pas à une orientation technique ou administrative. Il vise à renforcer la lisibilité, la crédibilité et l'équité du projet en tenant compte des réalités vécues par l'entrepreneur. Cela peut notamment consister à :*

- *l'orienter vers un programme de financement pour jeunes entrepreneuses et entrepreneurs, en ajoutant un budget pour services de soutien administratif (aide à la comptabilité et à la gestion de contrats);*
- *construire un dossier qui met en valeur la créativité et les compétences uniques de l'entrepreneur dans le but d'éviter que le comité se concentre uniquement sur ses défis;*
- *appuyer la recherche de ressources pour que la présentation du projet soit claire et accessible aux responsables de l'évaluation, parfois peu familiers avec les réalités du handicap;*
- *ajuster les prévisions budgétaires pour inclure une méthode de travail progressive (plus longue, mais stable et adaptée aux réalités de l'entrepreneur).*



À RETENIR

- Le financement inclusif n'est pas une exception, mais plutôt une condition d'égalité d'accès à l'entrepreneuriat;
- Intégrer les besoins d'adaptation dans le montage financier renforce la crédibilité du projet au lieu de l'affaiblir;
- On passe d'une logique de compensation à une logique de valorisation des parcours et des expériences vécues;
- L'inclusion n'est pas un coût. C'est plutôt un investissement dans la réussite et la pérennité des projets.

Consulter l'outil
18. Références – Programmes et partenaires spécialisés

4.8

Suivi, réajustement et évaluation

Accompagner sans surveiller, reconnaître plutôt que mesurer.

L'évaluation est une étape essentielle de l'accompagnement entrepreneurial. Dans les démarches classiques, elle permet de s'assurer que le parcours entrepreneurial répond réellement aux besoins de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur et d'ajuster l'accompagnement selon la situation. C'est aussi un moment privilégié pour revisiter l'offre de service, en l'ajustant à l'évolution des pratiques et des repères entrepreneuriaux.

4.8.1

Pourquoi évaluer?

Dans un contexte d'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap, cette étape doit toutefois être pensée avec délicatesse, car évaluer ne signifie pas mesurer uniquement la performance du projet, mais plutôt tenir compte de trois **dimensions interdépendantes** : l'entreprise, la personne et le handicap.

TABLEAU 6. L'évaluation en trois dimensions

L'entreprise

➔ On évalue la progression du projet, maturation du modèle d'affaires, démarches concrètes réalisées

Explorer le cheminement

☑ Où en es-tu dans ton projet depuis notre dernière rencontre?

☑ Qu'as-tu eu l'occasion d'expérimenter ou de tester dernièrement?

☑ Qu'est-ce que tu découvres sur ton projet à ce stade?

Reconnaître les progrès

☑ Qu'est-ce qui a bien fonctionné ces dernières semaines?

☑ Quelle petite victoire aimerais-tu souligner?

☑ Qu'as-tu appris sur toi ou sur ton marché depuis le début?

Définir les ajustements

☑ Qu'est-ce qui te freine ou te ralentit dans ce que tu veux faire?

☑ Qu'aimerais-tu améliorer ou explorer autrement?

☑ As-tu remarqué des obstacles récurrents ou des choses qui freinent ton élan?

Stimuler la projection

☑ Quelle est la prochaine petite étape que tu veux franchir?

☑ Qu'est-ce que tu aimerais avoir consolidé dans les prochains mois?

☑ Si tu avais plus de temps ou de ressources, sur quoi aimerais-tu te concentrer?

La personne

➔ On évalue la confiance, le sentiment de légitimité, l'énergie disponible, la capacité à prendre des décisions

Explorer le vécu actuel

☑ Comment te sens-tu dans ton rôle d'entrepreneur(se) ces temps-ci?

☑ Qu'est-ce qui te donne de l'énergie ou te motive en ce moment?

☑ Qu'est-ce qui te demande le plus d'énergie en ce moment?

Renforcer la confiance

☑ Qu'est-ce qui te rend fier(ère) de ton cheminement jusqu'ici?

☑ Quelles forces personnelles utilises-tu le plus dans ton projet?

☑ À quel moment as-tu eu l'impression d'avoir « avancé » ou « repris confiance » récemment?

Mieux comprendre les besoins

☑ De quoi aurais-tu besoin pour te sentir mieux soutenu(e) dans la prochaine étape?

☑ Quelles formes d'accompagnement ou de soutien te conviennent le mieux?

☑ Comment pourrais-tu te sentir encore plus à l'aise ou soutenu(e) pendant les rencontres?

Favoriser la réflexivité

☑ Qu'as-tu découvert sur toi-même depuis que tu es en démarche entrepreneuriale?

☑ Comment ton projet influence-t-il ton équilibre de vie?

☑ Qu'est-ce qui te permet de garder le cap quand c'est plus difficile?

Le handicap

➔ Adaptations nécessaires, impacts sur le rythme et les modalités, rythmes, stratégies de compensation ou de soutien

Ajuster le cadre et les outils

☑ Quel est le format ou l'outil qui t'aide particulièrement (écrit, visuel, audio, autre)?

☑ Que pourrait-on adapter pour que les échanges ou les tâches soient plus fluides?

☑ Qu'est-ce qui t'aide vraiment dans les outils ou les supports qu'on utilise?

Prévenir la fatigue ou la surcharge

☑ Comment évalues-tu ton niveau d'énergie ces dernières semaines?

☑ Qu'est-ce qui t'aide à préserver ton énergie dans ton quotidien?

☑ Qu'est-ce qui te fatigue le plus? Qu'est-ce qu'on peut changer?

Encourager l'autonomie

☑ Quelles stratégies d'adaptation t'aident le plus à rester autonome dans ton projet?

☑ Qu'aimerais-tu apprendre ou renforcer pour gagner encore en autonomie?

☑ En quoi les soutiens actuels te conviennent-ils ou mériteraient-ils d'être adaptés?

En d'autres mots, évaluer, c'est reconnaître à la fois **le projet entrepreneurial**, **le parcours humain** et **les conditions d'accessibilité** qui permettent à la personne d'avancer à son rythme. Les considérer ensemble permet de reconnaître la personne dans sa globalité, plutôt que de la réduire à son projet ou à son handicap.

Évaluer pour respecter le cheminement

L'évaluation ne doit jamais se transformer en mécanisme de contrôle ni devenir une source de pression ou un exercice administratif déconnecté du vécu de la personne. Lorsqu'elle est trop fréquente ou trop rigide, elle peut alourdir l'accompagnement, générer du stress, voire provoquer de l'autocensure.

Évaluer avec justesse, au bon moment et dans une intention claire, c'est préserver le pouvoir d'agir de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur. C'est reconnaître sa dignité, valoriser ses efforts et lui offrir une reconnaissance authentique tout au long de son parcours.

Loin de se limiter à la mesure des résultats, l'évaluation doit permettre de reconnaître les avancées (même les plus discrètes) de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, de consolider ses compétences entrepreneuriales en développement et de s'assurer que les conditions d'accessibilité sont réunies pour soutenir son autonomie et sa progression.

Évaluer, c'est aussi inviter l'entrepreneuse ou l'entrepreneur à prendre une place active dans le processus, en devenant coévaluatrice ou coévaluateur de son propre cheminement.

4.8.2 Une évaluation en trois temps

Une évaluation progressive en trois temps (au début, au milieu et à la fin du parcours) doit être prise en considération, car elle permet de suivre le projet sans le surveiller, en respectant le rythme, les besoins et les ajustements nécessaires à chaque étape. L'objectif est de faire un arrêt réflexif pour voir si le parcours reste adapté.

Ce format offre plusieurs avantages, qui sont récapitulés dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU 7. L'évaluation progressive en trois temps

Moment de l'évaluation	Objectif	Effet attendu
Début	Comprendre le point de départ (forces, besoins, rythme, préférences)	Permet de coconstruire un parcours sur mesure, adapté à la réalité de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur.
Milieu	Repérer les évolutions, prévenir les blocages, ajuster le rythme	Maintient la motivation, consolide les progrès et prévient les découragements.
Fin	Mesurer les résultats (visibles et invisibles), reconnaître les apprentissages, renforcer l'autonomie	Valorise le chemin parcouru et projette la suite.

Ce rythme d'évaluation favorise une évolution souple, tout en garantissant que les conditions d'accessibilité, les compétences développées et les réussites personnelles soient pleinement reconnues.

Évaluer juste ce qu'il faut, au bon moment, permet d'accompagner sans imposer. C'est là que se joue l'inclusion : un soutien qui respecte le rythme, la dignité et le pouvoir d'agir de chaque entrepreneuse ou entrepreneur.



Consulter l'outil 12. Questionnaire – Évaluation du parcours

4.8.3 Prendre le pouls : des rituels simples pour écouter et ajuster en continu

L'évaluation ne se joue pas uniquement dans les questionnaires formels en début, milieu et fin de parcours. Une grande partie de la qualité de l'accompagnement se construit dans la relation, au fil des rencontres.

Avant d'aborder les aspects techniques, il est essentiel d'intégrer des temps d'échange pour prendre le pouls de la personne et comprendre son état du moment avant ajuster l'accompagnement en conséquence.

Ces micromoments permettent :

- de reconnaître l'état émotionnel du jour (énergie, stress, motivation);
- d'ajuster la séance en fonction du vécu actuel, plutôt qu'en suivant un plan rigide;
- de prévenir la surcharge, l'épuisement ou le découragement;
- de valoriser la personne dans sa globalité.

L'objectif n'est pas d'analyser, mais d'accueillir ce qui est présent, et ce, avec bienveillance.

Au-delà des questions classiques!

Certes, il y a les questions classiques : « Est-ce que tout se passe bien? », « Comment trouves-tu l'accompagnement jusqu'à présent? ».

Or, malgré leur bienveillance apparente, ces questions sont souvent biaisées. Elles supposent une disponibilité à se livrer que peu de personnes osent saisir

réellement. Il est rare qu'une personne dise qu'elle ne va pas bien ou qu'elle exprime ouvertement que l'accompagnement ne lui convient pas.

Souvent, ces inconforts s'expriment autrement : dans un questionnaire d'évaluation, par des absences répétées… ou parfois, de manière paradoxale, par une réponse positive qui ne reflète pas le vécu réel.

C'est pourquoi il est judicieux de commencer chaque rencontre par une activité d'auto-expression simple, accessible et non intrusive. Ce type de rituel permet de créer un espace d'écoute authentique, de capter les signaux faibles et d'ajuster l'accompagnement en douceur, au plus près des besoins. Voici quelques exemples d'outils :

TABLEAU 8. Des exemples d'outils pour une évaluation en continu

La roue des privilèges

→ Outil à utiliser dans les premières rencontres.

Consulter l'outil 7. Outil de réflexion – Roue des privilèges

Comment ça fonctionne?

☑ Présenter tous les segments de la roue (âge, handicap, éducation, réseau, lieu, revenu…).

☑ **Demander à la personne d'indiquer ensuite pour chacun :**

☑ deux leviers ou avantages (ce qui facilite sa démarche entrepreneuriale)

☑ deux obstacles ou désavantages;

☑ une zone neutre.

☑ Pour chaque dimension, inviter l'entrepreneuse ou l'entrepreneur à décrire comment cela se manifeste concrètement dans son projet.

Pourquoi c'est aidant?

☑ Favorise la prise de conscience des dynamiques sociales et des obstacles systémiques.

☑ Permet à l'entrepreneuse ou l'entrepreneur de reconnaître ses forces et ses défis sans jugement.

☑ Aide l'accompagnatrice ou l'accompagnateur à adapter son soutien en fonction de la réalité vécue, plutôt qu'en fonction d'un modèle standardisé. Permet de nommer les forces, appuis ou obstacles qui peuvent influencer le parcours entrepreneurial.

☑ Demeure une bonne base pour bâtir le plan d'accompagnement.

La météo intérieure

Consulter l'outil
13. Outils d'animation – Météo intérieure et roues des émotions

Comment ça fonctionne?

☑ Inviter la personne à nommer sa météo intérieure du jour, puis lui proposer d'exprimer brièvement pourquoi elle a choisi cette image ou ce mot.

☑ L'entrepreneuse ou l'entrepreneur sélectionne une métaphore météo (soleil, nuage, pluie fine, brouillard avec éclaircies, enneigé…) qui représente son état du moment, et explique en quelques mots ce qui motive ce choix.

Pourquoi c'est aidant?

☑ Permet d'exprimer rapidement son état du moment, en lien avec son vécu ou son ressenti depuis la dernière rencontre.

☑ Facilite l'introspection, la communication et l'ajustement du cadre d'accompagnement. Permet d'adapter l'accompagnement selon l'état présent.

La roue des émotions

Consulter l'outil
13. Outils d'animation – Météo intérieure et roues des émotions

Comment ça fonctionne?

☑ On invite la personne à pointer sur un visuel une émotion ou une combinaison d'émotions qui correspond à son état du moment par rapport à son projet ou son accompagnement.

Pourquoi c'est aidant?

☑ Permet à chaque personne de comprendre et nommer son ressenti avec plus de précision. Aide à mieux comprendre ce qui se passe en soi, à enrichir le vocabulaire émotionnel et à ouvrir un espace de dialogue authentique.

Les cartes-métaphores (photos/langages symboliques)

Consulter l'outil
15. Outil d'animation – Cartes de photolangage (ou métaphores)

Comment ça fonctionne?

☑ Proposer à l'entrepreneuse ou l'entrepreneur de choisir une carte qui représente son état du moment, son projet, son ressenti ou son avancée.

☑ **Poser ensuite une question ouverte :** « Pourquoi cette carte aujourd'hui? » ou « Qu'est-ce que cette image évoque pour toi dans ton parcours? ».

Pourquoi c'est aidant?

☑ Permet d'exprimer une idée, une émotion ou une perception à travers une image symbolique.

☑ Facilite l'introspection, la créativité et la mise en mots de vécus parfois difficiles à verbaliser.

☑ Constitue un outil puissant pour ouvrir le dialogue, stimuler la réflexivité et favoriser l'ancrage du parcours.

L'échelle d'énergie (0-10)

Comment ça fonctionne?

☑ **Par exemple, poser la question suivante à l'entrepreneuse ou l'entrepreneur :** « Sur une échelle de 0 à 10, à quel niveau se situe ton énergie aujourd'hui? »

☑ **Poser ensuite une question ouverte :** « Qu'est-ce qui influence ton niveau d'énergie aujourd'hui? » ou « Qu'est-ce qui t'aide ou te freine en ce moment? »

Pourquoi c'est aidant?

☑ Aide à ajuster la durée, le rythme ou le niveau d'effort de la rencontre.

☑ Permet de créer un espace d'écoute et de bienveillance.

La technique des trois mots ou *Check in* en trois mots

Pourquoi c'est aidant?

☑ Méthode simple et rapide qui permet d'exprimer son état du moment, ses intentions et son ressenti.

☑ **Poser la question suivante :** « Donne-moi trois mots qui résument dans quel état d'esprit tu arrives aujourd'hui. »

Pourquoi c'est aidant?

☑ Permet de cerner l'état global rapidement, sans entrer dans les détails.

Le mur d'humeur ou l'arbre d'humeur

Consulter l'outil 14. Outil d'animation – Mur d'humeur (ou arbre d'humeur)

Comment ça fonctionne?

☑ Proposer de choisir un ou des personnages sur le mur d'humeur ou une partie de l'arbre.

Pourquoi c'est aidant?

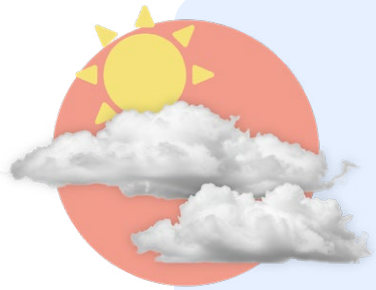
☑ Permet de situer son état du moment en choisissant un ou des personnages ou une partie de l'arbre.

☑ Favorise l'expression imagée, la réflexivité et la reconnaissance du vécu.

La prise de pouls sert à adapter la séance ou l'accompagnement, par exemple en :

- **modulant** le rythme ou fractionnant les tâches;
- **soulignant** une victoire ou un moment fort;
- **optant** pour un sujet plus léger ou une activité plus concrète;
- **créant** un espace où les difficultés peuvent être nommées sans jugement.

Cette approche dépsychologise l'accompagnement : elle ne demande pas d'entrer dans ce qui relève de la thérapeutique, mais permet d'ajuster l'accompagnement à la juste mesure du moment. Ces outils ne remplacent pas une évaluation formelle : ils servent à réguler la séance, à prévenir la surcharge et à maintenir la motivation.



À RETENIR

- → Ces rituels en cours de parcours, même brefs, contribuent à offrir un espace pour souffler, se recentrer et garder confiance.
- → Les outils proposés sont simples, universels et non stigmatisants. Ils peuvent être facilement adaptés aux différents types de handicaps.
- → En plus de soutenir l'autonomie, ils nourrissent une relation d'accompagnement plus juste et plus humaine.

4.8.4 Mise en place d'un suivi personnalisé

Observer pour mieux ajuster

Entre les évaluations plus formelles, le suivi devient, en quelque sorte, la boussole du parcours d'accompagnement.

Il permet de garder le lien, de percevoir les évolutions et de réagir rapidement en cas de difficultés. Or, il n'existe pas de rythme universel. Cela implique que chaque suivi doit être coconstruit et adapté en tenant compte :

- du stade du projet (idéation, lancement, consolidation, réorientation);
- des besoins et des capacités de la personne;
- des variations liées au handicap (fatigue, concentration, disponibilité, etc.).

Le suivi devient une démarche souple et signifiante qui respecte le rythme de la personne et valorise ses progrès réels, qu'ils soient visibles ou non.

L'objectif n'est pas d'augmenter la quantité de suivis et d'outils, mais de choisir **quelques repères essentiels**, qui sont utiles pour ajuster l'accompagnement plutôt que pour le mesurer.

Trois dimensions à suivre

Pour qu'un suivi soit réellement personnalisé, il doit prendre en compte l'ensemble des dimensions qui façonnent le parcours entrepreneurial. Cela implique d'observer à la fois **l'évolution du projet**, **le développement des compétences** et **le bien-être global** de la personne accompagnée.

Ces trois dimensions ne sont pas hiérarchisées et s'influencent mutuellement : un projet peut progresser sur le plan technique, mais stagner si la confiance s'effrite ou si la fatigue s'installe. Inversement, un renforcement de la clarté et du sentiment de compétence peut redonner de l'élan à un projet temporairement en pause.

Le tableau suivant présente ces trois axes d'observation, en explicitant leurs objectifs respectifs et les outils simples qui peuvent soutenir leur suivi.

TABLEAU 9. Les trois dimensions du suivi

Dimension observée	Ce qu'on peut observer	Pourquoi c'est important?	Comment le faire (indicateurs et outils)
Progression du projet Même de petites réalisations méritent d'être reconnues, car elles contribuent à maintenir la motivation.	• Avancement des étapes clés franchies • Démarches réalisées • Livrables concrets (prototype, première offre, présence web, premiers clients, etc.)	• Reconnaître les avancées réelles et la constance dans l'action. • Éviter de réduire la réussite à des résultats financiers.	• Liste d'actions ou journal de bord • Tableau de bord visuel (méthode RAG) • Carnet de suivi des étapes clés
Développement des compétences Ces éléments invisibles sont souvent les véritables marqueurs d'un accompagnement réussi.	• Capacité à clarifier ses idées • Planifier • Décider • Communiquer • S'entourer	L'entrepreneuriat est un apprentissage continu : suivre ces aspects permet de reconnaître la confiance et la clarté que la personne gagne au fil du temps.	• Autoévaluation 0–10 : confiance dans son rôle d'entrepreneuse ou entrepreneur, clarté de ses priorités, sentiment de légitimité dans l'écosystème entrepreneurial, sentiment de compétence • Discussions réflexives ou rétroaction 2+1 (chapitre 4.8.5) • Feuille de route des apprentissages
Bien-être et équilibre Ces repères jouent le rôle d'un baromètre interne du parcours. Ils permettent de s'ajuster avant que les obstacles se présentent.	• Niveau d'énergie perçu sur la semaine • Niveau de stress ou de charge mentale • Relation au projet (plaisir, motivation, fatigue ou surcharge)	Un projet durable repose sur la santé et la motivation de la personne; ces indicateurs préviennent la fatigue et la démobilisation.	• Baromètre énergie/stress (échelle visuelle ou émojis) • Journal émotionnel ou météo intérieure • Mini-bilan en début/fin de rencontre



À RETENIR : Un bon suivi ne consiste pas à tout mesurer, mais à porter attention à ce qui évolue. Il soutient la progression, maintient la motivation et prévient la surcharge. Un accompagnement réellement inclusif ne sépare pas le suivi, l'évaluation et l'ajustement : ces trois actions s'entremêlent dans un même mouvement vivant où chaque rencontre devient l'occasion de reconnaître, de comprendre et d'adapter.

4.8.5

La rétroaction : un dialogue continu

L'évaluation ne se résume pas à des questionnaires, à des grilles ou à des données. Une grande partie de la progression se joue dans la qualité de la communication entre l'entrepreneuse ou l'entrepreneur et l'accompagnatrice ou l'accompagnateur.

C'est cette relation fondée sur l'écoute, la clarté et la confiance qui permet de transformer les constats en apprentissages et les apprentissages en actions concrètes.

La rétroaction n'est pas une évaluation formelle, mais plutôt un outil relationnel essentiel qui traverse les trois niveaux de l'accompagnement. Elle permet de faire le point régulièrement, d'exprimer les besoins et de réajuster le cadre en douceur, avant que les difficultés ne s'installent. On peut y avoir recours pendant une séance (prise de pouls), entre deux suivis ou après une phase d'évaluation.

Son objectif est simple : permettre à la personne de se sentir entendue sans être jugée et de participer activement à la coconstruction de son accompagnement. Une bonne rétroaction se traduit toujours par une action concrète, même minime : un changement de rythme, une clarification, une reconnaissance d'effort, une célébration.

En somme, la rétroaction n'est pas un rapport d'évaluation, mais plutôt un espace d'ajustement partagé.

Des méthodes simples et accessibles

Il existe plusieurs façons d'intégrer la rétroaction dans la démarche d'accompagnement. L'essentiel n'est pas de choisir la bonne méthode, mais d'adopter tout simplement une posture d'écoute et une fréquence régulière de dialogue.

Voici quelques exemples d'outils pour faciliter la rétroaction

TABLEAU 10. Exemples d'outils pour faciliter la rétroaction

Méthode	Principe	Avantage	Action
Rétroaction 2 + 1	En fin de séance, nommer : • Deux choses aidantes; • Une chose à améliorer.	Valorise les réussites tout en ouvrant un espace d'ajustement concret.	Reformuler ensemble en action concrète à tester ou intégrer dans la prochaine rencontre.
Méthode Commencer-Arrêter-Continuer **(Start-Stop-Continue Method)**	Déterminer : • Ce qu'on arrête; • Ce qu'on garde; • Ce qu'on ajoute.	Encourage la transparence et la coresponsabilité dans la relation.	Fonctionne bien en groupe, peut être affiché ou repris en début de séance suivante.
Mini-rétroaction en trois questions	En version écrite, orale ou audio : • Ce qui m'a aidé; • Ce qui a été difficile; • Ce qui m'aiderait pour la suite	Crée un rituel de réflexion léger et accessible.	Permet d'ajuster le cadre ou le rythme dès la séance suivante, très utile pour détecter les signaux faibles
Journal de rétroaction audio ou visuel	La personne partage brièvement son ressenti entre deux rencontres.	Soutient la réflexivité, utile lorsque l'écriture est difficile ou fatigante.	Peut être réécouté ou regardé ensemble, sert de base pour ajuster l'accompagnement
Méthode du baluchon	À la fin de la séance, l'accompagnatrice ou l'accompagnateur exprime une phrase courte : « Dans mon baluchon, je repars avec… » ou « Ce que je retiens de la rencontre d'aujourd'hui… ».	Encourage la synthèse et la valorisation des acquis.	Peut être noté ou repris au début de la séance suivante pour faire un lien. La participation de l'accompagnatrice ou l'accompagnateur à l'exercice permet de témoigner de son écoute, en reformulant les points clés.

Le dialogue devient ainsi le moteur d'apprentissage, et non une simple formalité.

4.8.6

Le réajustement continu : une démarche vivante

Réajuster son accompagnement n'est pas un signe d'échec. Au contraire, c'est le signe d'un processus vivant, capable de s'adapter aux besoins réels de la personne.

Plutôt que de tout remettre en question, le réajustement permet d'introduire des microchangements, à partir de ce qui est vécu. Il renforce le sentiment de contrôle et de confiance, autant chez la personne accompagnée que chez l'accompagnatrice ou l'accompagnateur.

Voici une démarche en quatre étapes qui peut bien guider la démarche :

1. Nommer un inconfort, un obstacle ou une surcharge;
2. Comprendre ensemble ce qui coince (rythme, méthode, environnement, accessibilité);
3. Choisir un seul changement concret à tester à court terme;
4. Réévaluer après deux ou trois rencontres pour voir si l'ajustement fonctionne.

Ces gestes permettent de soutenir la personne dans la durée, de valoriser chaque effort (même minime) et d'adapter l'accompagnement à ses conditions réelles, pour que le projet reste vivable, porteur de sens et durable. Ils permettent aussi de combiner la rigueur du suivi à la souplesse humaine nécessaire pour soutenir une personne qui vit avec des contraintes variables ou un handicap. C'est une belle façon de valoriser les efforts invisibles, de respecter les rythmes individuels et d'entretenir la confiance mutuelle.

C'est ainsi qu'un parcours entrepreneurial vivable, porteur de sens et durable peut être créé. **Un système de suivi et d'évaluation inclusif :**

- s'adapte aux préférences de la personne (format oral, écrit, visuel ou audio);
- réduit la charge cognitive grâce à des outils courts et clairs;
- valorise les progrès invisibles, comme la prise de confiance ou la clarté retrouvée;
- se construit ensemble à chaque séance, plutôt que d'être imposé;
- permet des ajustements fins selon le rythme, la fatigue, le format ou le contexte de la personne.

L'évaluation devient ainsi un espace de dialogue et de reconnaissance, plutôt qu'un passage obligé.



À RETENIR

L'accompagnement inclusif repose sur une dynamique souple et coconstruite :

→ **Prendre le pouls,** c'est écouter ce qui se passe ici et maintenant;

→ **Suivre,** c'est garder la trajectoire vivante, sans forcer la personne;

→ **Évaluer,** c'est mettre en lumière les apprentissages et le chemin parcouru;

→ **Ajuster,** c'est changer ce qui ne fonctionne pas pour garder l'équilibre et la motivation.

CHAPITRE 5



Sommaire du chapitre 5

5.1 Au Québec

5.2 À l'international

5.3 Témoignages d'entrepreneuses et entrepreneurs ayant bénéficié d'un accompagnement adapté

Parcours inspirants

L'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap constitue un champ particulièrement fécond en parcours inspirants, révélant des trajectoires marquées par la résilience, la créativité et la capacité à transformer l'adversité en opportunité. Ces parcours ne se limitent pas à des réussites économiques, mais incarnent également un impact social fort, un épanouissement personnel profond et une redéfinition identitaire qui dépasse la condition de handicap.

Quand le handicap devient un levier de sens et d'impact

L'entrepreneuriat des personnes vivant avec un handicap n'est pas une zone grise de l'économie : c'est un vivier d'innovation, d'humanité et de force tranquille.

Les portraits qui suivent nous montrent des personnes qui, loin de se définir par leur handicap, se révèlent par leur capacité à faire bouger les lignes. Leur réussite ne se mesure pas qu'en chiffre d'affaires, mais en influence, en engagement et en authenticité.

Chaque histoire présentée ici est une leçon de courage, d'ingéniosité et de vérité. À travers elles, se dessinent les contours d'un entrepreneuriat plus accessible, plus humain et surtout plus riche.

5.1

Au Québec

QUÉBEC



Kim Auclair

Malentendante et pleinement connectée

Kim Auclair est une entrepreneuse née avec une surdité sévère à profonde. Très tôt confrontée aux préjugés, elle ne s'est pas contentée d'attendre sa place : elle l'a créée.

À 18 ans, elle fonde sa première entreprise, puis MacQuébec, une communauté numérique devenue coopérative. Elle enchaîne les projets, développe une expertise en communication web et devient une voix influente dans le monde de l'entrepreneuriat inclusif.

Aujourd'hui à la tête de **Communications Niviti**, elle accompagne les entrepreneuses et entrepreneurs en quête de visibilité avec des stratégies concrètes et éprouvées.

Là où d'autres voient une limite, elle a vu un point de départ pour créer, connecter et faire bouger les lignes.

SOURCE : Site web de Kim Auclair (kimauclair.ca)

QUÉBEC



Cynthia Benoît

EVERSA

Experte en accessibilité linguistique

Sourde de naissance, Cynthia Benoît n'a pas attendu qu'on lui ouvre des portes : elle les a construites. En fondant SLCB en 2016, devenue aujourd'hui Eversa, elle a répondu à un besoin criant : rendre la société plus accessible aux personnes sourdes et malentendantes. Forte de son expérience en santé publique et en gestion, elle transforme son vécu en expertise, son silence en impact.

Eversa est aujourd'hui un acteur clé de l'accessibilité au Canada, alliant services linguistiques, formation en LSQ et conseil stratégique. Cynthia y défend une vision claire : l'inclusion n'est pas une option, c'est une responsabilité collective.

En dehors des cadres habituels, elle a bâti un espace à son image, inclusif, audacieux et profondément humain.

SOURCE : Site web d'Eversa (eversa.co)

QUÉBEC



François Bernier

HORIZON B2B

Une vision qui dépasse les limites physiques

François vit avec une atrophie musculaire spinale qui limite ses mouvements à quatre doigts de la main droite. Pourtant, il est diplômé en stratégie, entrepreneur, voyageur et fondateur d'Horizon B2B, où il accompagne les professionnelles et professionnels dans l'art de la vente sociale **(*social selling*) sur LinkedIn**. Il transforme chaque contrainte physique en levier stratégique, et chaque connexion en opportunité de croissance.

Malgré les obstacles, il construit des ponts entre les personnes, les idées et les marchés, avec une acuité rare. Il montre que la présence en ligne peut devenir un levier d'impact réel, quand elle est guidée par une voix authentique et une vision claire. Ce n'est pas la mobilité qui fait le leader, mais sa capacité à inspirer, à relier et à faire avancer les autres.

SOURCE : Site web d'Horizon B2B (horizonb2b.com)

QUÉBEC



Daniel Bonin et Maryse Sauvé

FONDATEURS, À LA CANNE BLANCHE

L'élevage comme chemin d'indépendance

Daniel et Maryse, tous deux non-voyants, ont choisi de transformer leur réalité en force. Constatant les limites du marché du travail traditionnel face à leur réalité, ils ont décidé de créer leur propre emploi en lançant À la canne blanche, une ferme d'élevage de canes en Estrie. Leur projet, né d'un coup de cœur pour la race du coureur indien, est devenu un modèle d'agriculture locale, inclusive et résiliente.

Aujourd'hui, leur canardière accueille plus de 700 canes pondeuses. Mais pour eux, ce projet dépasse largement la production d'œufs : c'est une manière de reconquérir leur autonomie et d'affirmer leur place dans la société.

Se lancer en affaires comporte son lot de défis, et pour les personnes en situation de handicap, cela exige d'inventer ses propres stratégies.

SOURCE : Site web d'À la canne blanche (alacanneblanche.com)

QUÉBEC



Adrien Côté

PHOTOGRAPHE

Il parle avec son objectif et tout devient plus clair

Adrien Côté est photographe professionnel et directeur général du Regroupement TDL Québec. Vivant avec un trouble développemental du langage (TDL), il transforme ce handicap invisible en force. Son calme, son sens affiné de l'observation et sa capacité à mettre les gens à l'aise se reflètent dans des portraits empreints d'authenticité.

Formé en éducation spécialisée, Adrien conjugue savoir-faire artistique et sens humain. Son parcours l'a aussi mené à l'étranger, notamment au Mexique, où il a étudié l'anthropologie à l'Université Ibéro à Puebla dans le cadre d'un échange universitaire avec l'Université Laval. Cette immersion, marquée par la découverte de soi et de l'altérité, a renforcé son désir d'entreprendre. C'est là, entre deux cultures, qu'est née l'envie de créer sa propre entreprise de photographie.

SOURCE : Site web d'Adrien Côté Photographe (adriencotephoto.ca)

QUÉBEC



Elsie Côté

SIROTE-MOI INC.

Quand la contrainte devient création

Ancienne infirmière devenue entrepreneuse, Elsie Côté transforme la fragilité en force. Atteinte de maladies rares, elle a fondé Sirote-moi inc., un projet né dans l'adversité, animé par la passion de créer, d'innover et de partager. D'abord imaginée comme une gamme de sirops naturels pour les personnes polyallergiques, son entreprise évolue aujourd'hui vers un univers ludique et inclusif autour du cocktail, du mocktail et de la slush maison.

À travers Mme Slush, son alter ego pétillant, Elsie défend une approche joyeuse, accessible et engagée de l'alimentation. Elle incarne une résilience créative et vivante, portée par une mission : offrir des solutions savoureuses à ceux et celles que la santé met au défi, tout en célébrant le pouvoir de la collectivité.

SOURCE : Site web de Sirote-moi (sirotemoi.ca)

QUÉBEC



Pierre-Daniel Décarie

MASSOTHÉRAPEUTE

Une expertise sensorielle au service du mieux-être

Pierre-Daniel Décarie exerce la massothérapie avec rigueur et engagement, spécialisé dans la technique suédoise, reconnue pour ses effets à la fois relaxants et thérapeutiques. Sa pratique vise à améliorer la circulation sanguine et lymphatique, à soulager les tensions musculaires et à favoriser un état de bien-être global.

Professionnel diplômé, il met à profit une acuité sensorielle affinée, fruit de son expérience personnelle avec la surdité et la malvoyance, pour offrir un accompagnement attentif et précis.

SOURCES :
Profil LinkedIn de Pierre-Daniel Décarie (ca.linkedin.com/in/pierre-daniel-décarie-38a30122)
Famille Point Québec : *Entrevue avec Pierre-Daniel, un papa aux mille solutions* (famillepointquebec.com/fr/lire/article?id=658&y=2024)

QUÉBEC



Sylvain Gélinas

FONDATEUR DE CINÉALL

Artiste sourd et réalisateur engagé

Atteint d'une surdité profonde et diagnostiqué du syndrome de Usher à 14 ans, Sylvain Gélinas vit avec une vision réduite à 19 %. Pourtant, rien ne freine sa créativité. Depuis plus de 25 ans, il multiplie les rôles (comédien, scénariste, réalisateur, producteur), avec à son actif plus de vingt œuvres et plusieurs prix, dont celui du Meilleur film expérimental pour Bravo! en 2015.

En 1999, il fonde Cinéall, la seule maison de production entièrement dirigée par une équipe sourde au Québec. Après une courte pause en 2020, il revient à la direction tout en poursuivant son parcours artistique avec énergie, humour et conviction. Il nous rappelle que créer, c'est avant tout ressentir et que l'essentiel ne fait pas de bruit.

SOURCE : Site web de Cinéall (cineall.tv)

QUÉBEC



François Gosselin

FONDATEUR, FRANÇOIS ET SON TDL

Entreprendre pour faire tomber les préjugés

François Gosselin vit avec un trouble développemental du langage (TDL). Face aux jugements liés à sa manière de s'exprimer, il choisit l'entrepreneuriat comme espace de liberté. Avec son entreprise François et son TDL, il vulgarise cette condition en combinant son vécu, son expertise et son engagement terrain.

En adaptant son environnement de travail à ses forces, il prouve que l'entrepreneuriat peut être une voie puissante pour contourner les obstacles… et changer les mentalités.

Exprimer sa différence, c'est déjà commencer à changer les perceptions.

SOURCES : Page Facebook François et son TDL (facebook.com/FrancoisEtSonTDL) • Le Courrier de Saint-Hyacinthe : *Un Maskoutain qui est atteint d'un TDL témoigne de son vécu* (lecourrier.qc.ca/un-maskoutain-qui-est-atteint-dun-tdl-temoigne-de-son-vecu/)

QUÉBEC



Marie Lee Houde

CONSULTANTE

Consultante en inclusion, militante et entrepreneuse engagée

Marie-Lee Houde vit avec une déficience intellectuelle légère et a conquis une pleine autonomie dans sa vie personnelle et professionnelle : emploi, logement, relations amoureuses, conduite automobile. Ce parcours l'a menée à devenir une militante autodéterminée engagée pour les droits des personnes vivant avec une DIL.

Forte de son expérience, elle intervient comme conseillère en recherche participative et experte en situation réelle auprès de diverses institutions. Elle est fondatrice d'Inclusion 360, une entreprise qui met en lumière son expertise vécue pour accompagner les organisations sur des enjeux comme la santé, l'emploi, la scolarité, les relations sociales et la vie autonome.

À travers Inclusion 360, elle propose une approche concrète et inclusive, fondée sur l'expérience et la reconnaissance des savoirs issus du terrain.

SOURCE : Site web d'Inclusion 360 (marieleehoude.ca)

QUÉBEC



Alison Jolly et Mathieu Caron

AUTISME EN MOUVEMENT

Informer, sensibiliser, faire bouger les lignes

Mathieu Caron et Alison Jolly sont les visages d'Autisme en Mouvement, une initiative portée par la bienveillance et l'envie de bâtir des ponts entre les mondes autistes et neurotypiques. À travers conférences, ateliers et entrevues, ils partagent leurs vécus et leurs connaissances pour démystifier l'autisme sans l'imposer, avec respect, clarté et humanité. Refusant les approches tranchées, ils choisissent un chemin basé sur l'écoute, l'autonomie des choix et l'éducation à hauteur humaine. Leur mission : faire comprendre que l'inclusion commence par la compréhension sincère de l'autre.

Changer les mentalités ne passe pas toujours par le choc; parfois, ce sont les voix calmes et constantes qui laissent les traces les plus profondes.

SOURCES : Podcast *Autisme en Mouvement avec Alison et Mathieu* (open.spotify.com/show/58w3NQM44vl-0B02XfCcPF2) • Le Nouvelliste : *Le destin fabuleux de Mathieu Caron* (lenouvelliste.ca/chroniques/patrick-duquette/2023/05/27/le-destin-fabuleux-de-mathieu-caron-GSXYVVRQJ5FE7DKN7VCGORQDGE/)

QUÉBEC



Valérie Jessica Laporte

AUTISME 1 2 3

Écrire, créer, sensibiliser : un pont entre deux mondes

Diagnostiquée autiste à 38 ans, Valérie Jessica Laporte a choisi de faire de sa différence une force de transmission. Auteure, conférencière, blogueuse, artiste visuelle et designer graphique primée, elle explore le monde à travers une lentille sensible et atypique. Son univers, nourri de capsules-témoignages, de créations photographiques et de prises de parole publiques, agit comme un pont entre les réalités autistes et neurotypiques.

Avec une énergie vive et une touche d'humour, elle déconstruit les préjugés un regard à la fois, et bâtit un espace où l'expression de soi devient outil de transformation.

SOURCES : La Presse : Méconnaissable *: incursion dans un cerveau autiste* (lapresse.ca/arts/litterature/2020-09-01/meconnaissable-incursion-dans-un-cerveau-autiste.php) • Site web d'Autisme 1 2 3 (autisme123.com/experts/valerie-jessica-laporte-creatrice-de-contenu-et-redactrice/)

QUÉBEC



Guillaume Parent

PRÉSIDENT DE FINANDICAP

Entrepreneur engagé et expert en accessibilité financière

Guillaume Parent vit avec une paralysie cérébrale, un handicap invisible qui, pendant longtemps, a suscité méfiance ou malaise. Diplômé en administration de l'Université Laval et ancien analyste financier, il fonde Finandicap, une entreprise spécialisée dans les régimes enregistrés d'épargne-invalidité (REEI). Face aux doutes initiaux, il s'autofinance, construit son réseau et prouve que la crédibilité se gagne sur le terrain. Depuis plus de 15 ans, Finandicap accompagne les personnes en situation de handicap à mieux comprendre et utiliser les leviers financiers disponibles. Guillaume incarne un modèle de rigueur, de résilience et d'impact social discret, mais durable.

Lorsqu'on connaît les réalités de l'exclusion, on est mieux placé pour créer des outils qui comptent.

SOURCE : Site web de Finandicap (finandicap.com)

QUÉBEC



Mathieu Lamarche

PRÉSIDENT DU GROUPE GDI

Entrepreneur résilient et constructeur engagé

En 2002, un accident de moto le rend tétraplégique. Refusant de se laisser définir par son handicap, Mathieu Lamarche se réinvente et fonde Groupe GDI, une entreprise de construction aujourd'hui florissante. Il y intègre une vision forte : bâtir des immeubles 100 % accessibles, pensés pour tous. Son parcours mêle audace, stratégie et détermination, prouvant que la réussite se construit avec des fondations solides, surtout intérieures.

Le handicap n'annule pas l'ambition, il en révèle la force.

SOURCES : Site web de Groupe GDI (groupegdi.com/notre-style-de-gestion) • ACQ Construire : *Président d'entreprise et tétraplégique : le succès se construit* (acqconstruire.com/actualites/president-d-entreprise-et-tetraplegique-le-succes-se-construit) • Les Affaires : *Mathieu Lamarche : construire sans craindre les échecs* (lesaffaires.com/dossiers/les-pdg-de-lannee-2025/mathieu-lamarche-construire-sans-craindre-les-echecs-edition_19_novembre_2025)

QUÉBEC



Moïze Laanait

FONDATEUR DE DIGITAPP

Entrepreneur du web

Moïze Laanait vit avec une vision partielle, une surdité sévère à profonde et une épilepsie chronique, conséquences d'une tumeur au cerveau survenue dans son enfance. Ce parcours difficile devient pourtant le point de départ d'un engagement durable. Fondateur de DigitApp, agence web inclusive, il conçoit aussi Monistoire, une plateforme qui stimule la lecture et la créativité chez les enfants.Entre technologie, narration et accessibilité, Moïze utilise son vécu comme moteur d'innovation. Il démontre que vulnérabilité et leadership ne s'opposent pas, ils se complètent.

Quand on transforme la différence en créativité, on ne construit pas juste des outils numériques, on ouvre des mondes.

SOURCES : Profil LinkedIn de Moïze Laanait (fr.linkedin.com/posts/moize_monistoire-capapreneur-activity-7299782429882404865-nrTt) • Site web de DigitApp (tudio.ca/fr)

QUÉBEC



Maude Massicotte

DÉFPHYS SANS LIMITE ET COFONDATRICE D'IMPACT UNIVERSELLE

Militante du quotidien, bâtisseuse d'inclusion

Directrice de **DéfPhys Sans Limite,** Maude Massicotte transforme son propre vécu en levier d'action collective. Née avec un handicap physique et auditif, elle a fait de chaque obstacle un moteur de changement. Formatrice, conférencière, cofondatrice d'un organisme novateur, Maude incarne l'idée que l'inclusion ne se décrète pas, elle se construit.

Elle milite pour une accessibilité qui dépasse les rampes d'accès : accueil, communication, logement, participation citoyenne, tout doit être repensé avec et pour les personnes en situation de handicap. À travers son travail, ses formations et son engagement communautaire, Maude agit concrètement pour une société où l'on ne détourne plus le regard.

SOURCES : Site web de DéfPhys Sans Limite (defphys.org/qui-sommes-nous) • Altergo : *Maude Massicotte : Portrait d'une militante* (altergo.ca/fr/actualites/maude-massicotte-portrait-dune-militante) • Jeune Chambre de Commerce de Montréal : *Maude Massicotte – Ambassadrice de l'inclusivité* (jccm.org/article/maude-massicotte-ambassadrice-de-linclusion-et-de-laccessibilité)

QUÉBEC



Raphaël Lefebvre-Aubry

BÖÖM-HOP

Trisomie 21 et esprit d'entreprise

Raphaël n'est pas « un jeune homme trisomique qui entreprend », c'est un entrepreneur qui a une vision, du cœur et des produits. Avec Böom-Hop, une entreprise de jeux gonflables, il prouve que le travail valorisant n'est pas réservé à une élite.

L'envie de contribuer est universelle. Offrir un cadre adapté, c'est révéler des talents que la société ignore trop souvent.

SOURCE : La Presse : *Raphaël Lefebvre-Aubry, de Böom-Hop : entrepreneur… et trisomique* (lapresse.ca/affaires/economie/quebec/201205/18/01-4526827-raphael-lefebvre-aubry-de-boom-hop-entrepreneur-et-trisomique.php)

QUÉBEC



Steve Proulx

AUTEUR, COACH ET CONFÉRENCIER

De conseiller d'orientation à coach

Perdre la vue à 21 ans aurait pu freiner ses ambitions, mais Steve Proulx a choisi de tracer une nouvelle voie. D'abord conseiller en orientation, il a ensuite dirigé pendant dix ans le Carrefour jeunesse-emploi de Coaticook, où il a accompagné de nombreuses personnes dans leur cheminement professionnel. Mais c'est en 2022 qu'il décide de plonger dans le vide, fidèle à un rêve d'enfance : devenir travailleur autonome.

Aujourd'hui coach professionnel et conférencier, il s'appuie sur un parcours de résilience pour inspirer les autres à reprendre le pouvoir sur leur vie. Ses conférences, dont Créateur de son bonheur, partent d'un constat simple : chacun peut devenir l'architecte de sa propre trajectoire, malgré les épreuves.

En parallèle, Steve s'est fait auteur. En 2021, il publie coup sur coup deux ouvrages : *La performance dans les veines*, sur ses exploits sportifs de jeunesse, et *De la gloire au désespoir*, qui retrace son cheminement après la cécité. Il lui aura fallu plus de dix ans pour oser partager cette histoire, portée par la rencontre d'un complice littéraire, Jérémy Parent. Depuis, l'élan ne l'a plus quitté.

À 54 ans, Steve Proulx incarne un entrepreneuriat tourné vers le sens, l'écoute et le dépassement.

SOURCES : Site web d'Un million de rêves (www.unmillionderves.com/auteurs/steve-proulx) • Sherbrooke Infolettre : *Un conférencier hors-norme partage sa recette du bonheur* (sherbrooke.info/infolettre/un-conferencier-hors-norme-partage-sa-recette-du-bonheur)

QUÉBEC



François-Joseph Tastard

COFONDATEUR – SAVEURS DU BONHEUR

Créer pour mieux travailler, ensemble

Vivre avec une déficience intellectuelle rend l'accès à l'emploi souvent difficile ou injustement limité. Plutôt que d'accepter des postes inadaptés et précaires, François-Joseph Tastard décide de fonder sa propre entreprise, Saveurs du bonheur, une cuisine solidaire qui emploie entre 15 et 20 adultes vivant avec une déficience intellectuelle ou un TSA.

Lancée en 2019, l'entreprise propose des plats végétaliens à faible coût, alliant accessibilité alimentaire et inclusion sociale. Malgré les défis liés au financement et à la recherche d'un local, François-Joseph poursuit sa mission : créer des emplois dignes, stables et adaptés pour ceux qu'on oublie trop souvent.

Quand les portes de l'emploi ne s'ouvrent pas, on peut construire un lieu où chacun a sa place et le droit d'y grandir.

SOURCE : 24 heures : *Vivant avec une déficience intellectuelle, il fonde une entreprise pour aider d'autres personnes avec un handicap* (24heures.ca/2024/03/19/fatigue-des-emplois-inadaptes-il-fonde-une-entreprise-pour-les-personnes-ayant-une-deficience-intellectuelle)

5.2

À l'international

FRANCE

Jérôme Adam

J'EN CROIS PAS MES YEUX

Devenu aveugle à 15 ans, diplômé de Sciences Po et de l'ESSEC, Jérôme Adam lance plusieurs entreprises avant de fonder **J'en crois pas mes yeux**, une agence de communication inclusive. Il y propose des contenus innovants sur la différence et le handicap.

SOURCES : Site web de l'agence J'en crois pas mes yeux (jencroispasmesyeux.com/programme) • Site web de Jérôme Adam, conférencier entrepreneur (jeromeadam.com)

FRANCE

Rodolphe Achard

FONDATEUR, ACH CHAMPAGNE NORMANDIE ÎLE-DE-FRANCE

Depuis 1994, Rodolphe Achard dirige son entreprise de chauffage, plomberie et climatisation avec exigence et proximité. Sous des allures de dirigeant comme les autres, il cache un parcours forgé dans l'épreuve. Victime d'un grave accident du travail dans sa jeunesse, il perd une jambe, mais pas sa vocation.

Formé comme charpentier, major de sa promotion, il poursuit malgré tout son rêve d'entreprendre dans le bâtiment. Aujourd'hui, à la tête d'une entreprise reconnue, il reste présent sur les chantiers, prothèse au pied, regard affûté. Sa force : avancer, coûte que coûte, sans jamais renier ses ambitions.

SOURCE : Be a boss : *Ces dirigeants qui partent avec un handicap* (beaboss.fr/Chef-d-entreprise-Magazine/Article/Ces-dirigeants-qui-partent-avec-un-handicap-39883-1.htm)

ÉTATS-UNIS

John Lee Cronin

CO-FONDATEUR ET CHIEF HAPPINESS OFFICER, JOHN'S CRAZY SOCKS

Atteint de trisomie 21, John Cronin ne voit pas son handicap comme une limite, mais comme une simple caractéristique parmi d'autres. En 2016, il cofonde John's Crazy Socks, une entreprise de vente de chaussettes originales qui porte

une mission simple et puissante : répandre le bonheur. Il en devient le visage, l'âme et le Chief Happiness Officer (responsable du bonheur).

John a toujours eu le sens du style, une énergie communicative et un amour profond pour les gens. Son entreprise emploie des personnes en situation de handicap, participe activement à des actions de plaidoyer et reverse une partie de ses bénéfices à des causes sociales. Athlète des Special Olympics, conférencier, activiste et entrepreneur reconnu, John incarne un leadership fondé sur l'enthousiasme et l'engagement sincère.

SOURCE : Site web de John's Crazy Socks (johnscrazysocks.com/pages/john-lee-cronin) (en anglais)

ÉTATS-UNIS

Collette Divitto

FONDATRICE, COLLETTEY'S COOKIES & COLLETTEY'S LEADERSHIP

Née avec la trisomie 21, Collette Divitto a essuyé des années de refus d'embauche. On lui répétait qu'elle n'était « pas un bon profil ». Plutôt que de renoncer, elle fonde Collettey's Cookies, une entreprise qui emploie aujourd'hui 15 personnes et livre ses douceurs aux États-Unis et au Canada. Elle y ajoute Collettey's Leadership, une organisation à but non lucratif qui forme, mentore et inspire les personnes en situation de handicap à entreprendre à leur tour.

Conférencière, autrice, entrepreneuse et désormais star d'une émission de téléréalité diffusée sur Peacock, Collette défend l'inclusion par l'action, avec humour, cœur et détermination.

SOURCE : Site web de Collette Divitto (collettedivitto.com) (en anglais)

FRANCE

Vincent Ferry

CLAIR DE LORRAINE

Victime d'un accident à 38 ans, Vincent Ferry devient tétraplégique. Depuis son lit d'hôpital, il rassure ses 45 salariées et salariés : il reste aux commandes. Il réinvente sa manière de diriger et fait croître **Clair de Lorraine**, qui passe à 76 employées et employés et 11 millions d'euros de chiffre d'affaires.

SOURCES : Lorraine Mag : *Vincent Ferry, une réussite lorraine* (lorrainemag.com/portrait/vincent-ferry-une-reussite-lorraine) • Les Echos : *Diriger avec un handicap : Vincent Ferry, PDG de Clair de Lorraine* (lesechos.fr/2015/06/diriger-avec-un-handicap-vincent-ferry-pdg-de-clair-de-lorraine-265925)

ÉTATS-UNIS

Matthew Hessburg

FONDATEUR, MATTHEW'S BONFIRE BBQ

Passionné de cuisine et diplômé du University Participant Program à la Western Carolina University, Matthew Hessburg, qui vit avec la trisomie 21, a transformé un rêve en projet de vie : ouvrir son propre restaurant. C'est finalement avec Matthew's Bonfire BBQ, lancé en 2019, qu'il commence cette aventure, en créant d'abord ses propres sauces maison, une étape vers un futur fumoir à Detroit.

Entre cours de gestion, expériences en restauration et apprentissages sur l'indépendance, Matthew forge sa propre voie. Aujourd'hui, il vend ses produits en ligne et dans des magasins, participe à des marchés et reverse une partie de ses bénéfices à des bourses pour étudiantes et étudiants en situation de handicap.

SOURCE : Ici Webpub System : *Tasting Success – How College Changed my Life* (publications.ici.umn.edu/impact/35-1/tasting-success-how-college-changed-my-life) (en anglais)

ÉTATS-UNIS

Grace Key

COFONDATRICE, CANDIDLY KIND

Artiste dans l'âme, Grace transforme ses dessins et ses mots en messages d'amour, de confiance et d'authenticité. Cofondatrice de la marque Candidly Kind, elle conçoit des vêtements aux messages positifs, peint chaque motif, prépare les commandes et glisse une lettre personnalisée à chaque client.

Née avec la trisomie 21, qu'elle préfère appeler « Up syndrome », elle a choisi de faire de sa différence une force lumineuse. Grâce à son univers joyeux et coloré, elle a été repérée par de grandes marques comme Urban Decay, FabFitFun et Starbucks, qui l'ont intégrée dans leurs campagnes.

SOURCE : Site web de Candidly Kind (candidlykind.com/our-story) (en anglais)

FRANCE

Denis Marliac

Fondateur Lilial

Tétraplégique après un accident à 22 ans, Denis Marliac rebondit, reprend des études et crée **Lilial**, une société spécialisée dans la livraison de fournitures médicales pour personnes en situation de handicap. L'entreprise emploie aujourd'hui une centaine de personnes.

SOURCES : Site web de Coloplast, Lilial à domicile (lilial.fr/qui-sommes-nous-) • Dynamique Mag : *Ces entrepreneurs handicapés qui ont réussi* (dynamique-mag.com/article/entrepreneurs-handicapes-ont-reussi.8005)

FRANCE

Jean-Philippe Murat

ÉCRIVAIN ET HANDIPRENEUR

Devenu tétraplégique en 2006, Jean-Philippe Murat crée **Les Handipreneurs**, une plateforme de soutien à l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap. Il y combine accompagnement professionnel et levées de fonds participatives, avec une approche collective.

SOURCE : TF1-Info : Je veux montrer qu'on peut vivre, et pas survivre» : comment Jean-Philippe est devenu «handipreneur» à succès

FRANCE

Olivier Prêtre

FONDATEUR, DIALOGUES ET SOLUTIONS

Devenu très malvoyant pendant ses études de commerce, Olivier Prêtre n'a pas ralenti. Il mène une carrière dans les médias, puis fonde Dialogues et Solutions, une agence de communication qui atteint plus de 3 millions d'euros de chiffre d'affaires. Il y emploie une dizaine de personnes et collabore avec de grandes entreprises.

SOURCE : Dynamique Mag : *Ces entrepreneurs handicapés qui ont réussi* (dynamique-mag.com/article/entrepreneurs-handicapes-ont-reussi.8005)

ÉTATS-UNIS

Blake Pyron

FONDATEUR BLAKE'S SNOW SHACK

Blake Pyron, résident de Sanger au Texas, n'a jamais laissé la trisomie 21 définir ses limites. Soutenu par sa communauté et sa famille, il ouvre Blake's Snow Shack en 2015, devenant à 20 ans le plus jeune entrepreneur de sa ville… et le premier entrepreneur texan vivant avec une trisomie 21.

Derrière le comptoir, il sert des *snow cones* (granités) délicieux et une bonne dose de bonne humeur. Mais Blake, c'est bien plus qu'un sourire : ambassadeur national pour la trisomie 21, entrepreneur accompli et figure médiatique internationale, il montre que les personnes avec un handicap peuvent être des moteurs de leurs communautés.

SOURCE : Page Facebook de Blake's Snow Shack (facebook.com/BlakesSnowShack) (en anglais)

FRANCE

Didier Roche

« SERIAL ENTREPRENEUR »

Didier Roche, entrepreneur non-voyant, est le fondateur de la chaîne de restaurants « Dans le Noir » et du concept « Spa Dans le Noir », un institut de bien-être sensoriel. Il est également à l'origine de l'association H'up, le premier réseau de travailleuses et travailleurs indépendants en situation de handicap en France. H'up accompagne les personnes en situation de handicap qui souhaitent créer leur entreprise, en tenant compte de leurs besoins spécifiques. L'association soutient aussi les cheffes ou chefs d'entreprise vivant avec un handicap à la suite d'un accident ou d'une maladie, en leur offrant un accompagnement personnalisé par des spécialistes bénévoles en droit, gestion, comptabilité et stratégie. Elle aide à adapter le modèle d'affaires à la réalité du handicap et à trouver les aides financières ou les solutions de financement disponibles, notamment pour faciliter l'accès aux prêts. Comme le résume Didier Roche : « On peut être handicapé et monter sa boîte. Ce n'est qu'une question de savoir comment déployer toute son ingéniosité au service de son projet professionnel. »

SOURCES : Site web de Didier Roche (didierroche.com) • Dynamique Mag : *Ces entrepreneurs handicapés qui ont réussi* (dynamique-mag.com/article/entrepreneurs-handicapes-ont-reussi.8005)

FRANCE

Pascal Smith

GROUPAFIS

Pascal Smith, sourd de naissance, transforme son expertise en un modèle économique : **GroupAFIS**, une holding dédiée à l'interprétariat (Clips) et à la formation en langue des signes (LSF Formation). Il gère aujourd'hui une entreprise dynamique centrée sur l'inclusion.

SOURCES : Francosourd, Réseau social pour les sourds : *Pascal Smith, le patron sourd au franc-parler* (francosourd.com/profiles/blogs/pascal-smith-le-patron-sourd-au-franc-parler) • Dynamique Mag : *Ces entrepreneurs handicapés qui ont réussi* (dynamique-mag.com/article/entrepreneurs-handicapes-ont-reussi.8005)

FRANCE

Nicolas Tomaskovic

FONDATEUR, DIAPASON RH

Malgré un parcours universitaire solide et une carrière de directeur commercial, Nicolas Tomaskovic reste six ans au chômage après un licenciement économique. Aveugle depuis l'enfance à la suite d'un cancer de la rétine, il décide en 2009 de créer Diapason RH, un cabinet de conseil spécialisé dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En s'appuyant sur sa double expertise (juridique et vécue), il conçoit des stratégies RH inclusives et mène des formations percutantes où il fait évoluer les perceptions dès les premières minutes. Face aux préjugés persistants, il oppose rigueur, résilience et combativité.

SOURCES : Be A Boss : *Ces dirigeants qui partent avec un handicap* (beaboss.fr/Chef-d-entreprise-Magazine/Article/Ces-dirigeants-qui-partent-avec-un-handicap-39883-1.htm) • Dynamique Mag : *Handicap et entreprise : comment les allier?* (dynamique-mag.com/article/handicap-entreprise-avantage-inconvenient.4928)

FRANCE

Charlotte de Vilmorin

CO-FONDATRICE WHEELIZ

Tétraplégique de naissance, Charlotte de Vilmorin lance Wheeliz, une plateforme de location de voitures adaptées entre particuliers, utilisée par plus de 10 000 personnes. Son déclic : l'impossibilité d'assister au mariage d'une amie faute de transport.

SOURCES : H'up entrepreneurs : *Charlotte de Vilmorin, entrepreneuse tétraplégique* (h-up.fr/charlotte-de-vilmorin) • Dynamique Mag : *Ces entrepreneurs handicapés qui ont réussi* (dynamique-mag.com/article/entrepreneurs-handicapes-ont-reussi.8005)

5.3

Témoignages d'entrepreneuses et entrepreneurs ayant bénéficié d'un accompagnement adapté

Témoignage 1

À Nantes, Rennes, Paris et Reims, **les restaurants Le Reflet et La Fraterie du quartier** montrent que l'inclusion n'est pas un concept abstrait, mais une pratique quotidienne. Dans ces établissements, les personnes porteuses de trisomie 21, de troubles autistiques ou de déficiences intellectuelles ne sont pas seulement employées : elles participent aussi à la gestion, grâce à un accompagnement pédagogique (notamment avec la méthode FALC) et à un statut coopératif qui les implique comme copropriétaires de l'entreprise.

SOURCES : Floteuil : *Le Reflet à Paris : un restaurant inclusif qui révolutionne l'emploi des personnes trisomiques dans la restauration* (floteuil.com/2025/11/21/le-reflet-a-paris-un-restaurant-inclusif-qui-revolutionne-lemploi-des-personnes-trisomiques-dans-la-restauration) • Handicap.fr : *Santé mentale : à Rennes, un restau pour rompre l'isolement* (informations.handicap.fr/a-sante-mentale-a-rennes-un-restau-pour-rompre-l-isolement-36177.php)

Témoignage 2

Aux États-Unis, des entrepreneurs comme **Collette Divitto** (Collettey's Cookies), **Matthew Hessburg** (Matthew's Bonfire BBQ), **Blake Pyron** (Blake's Snow Shack) ou encore **Grace Key** (Candidly Kind) ont également prouvé qu'avec le bon accompagnement, la différence devient une force entrepreneuriale. Ces jeunes adultes atteints de trisomie 21 ont bénéficié de **programmes universitaires inclusifs**, d'un accompagnement **entrepreneurial** ou encore d'un **soutien communautaire** pour bâtir leur projet.

SOURCES : Handicap.fr : *À 20 ans, ce garçon trisomique monte son affaire* (informations.handicap.fr/a-trisomique-et-entrepreneur-8800.php) • France 24 : *Une jeune trisomique américaine lutte contre les préjugés avec son entreprise de cookie* (observers.france24.com/fr/20170207-usa-boston-trisomique-prejuges-entreprise-cookies-collette-divitto-handicap-emploi) • InspireMore : *Chef With Down Syndrome Launches BBQ Business To Pursue His Passion And Give Back (Matthew Hessburg)* (inspiremore.com/matthew-hessburg-bbq) (en anglais) • Celebrate Edu : *Grace Key, Candidly Kind* (celebrateedu.org/stories/grace-key)

Témoignage 3

Dans les Côtes-d'Armor en France, **Barthélemy Mercier**, mosaïste porteur de trisomie 21, a fondé **L'Atelier de Barthélemy**. À l'instar d'autres entrepreneuses et entrepreneurs, il bénéficie d'un cadre sécurisé et stimulant, où les démarches administratives sont accompagnées, les outils adaptés et l'autonomie encouragée.

SOURCE : Epoch Times : *Côtes-d'Armor : Barthélémy, porteur de trisomie 21, s'apprête à réaliser son rêve de lancer son entreprise de céramique* (epochtimes.fr/cotes-darmor-barthelemy-porteur-de-trisomie-21-sapprete-a-realiser-reve-de-lancer-entreprise-de-ceramique-1631968.html)

Témoignage 4

Comme le souligne **Jérémie Renouf**, enseignant-chercheur à l'institut supérieur de commerce de Paris : *« Dès lors qu'il y a un accompagnement sur le volet administratif, le handicap mental n'est pas incompatible avec une activité entrepreneuriale. »*. De nombreuses initiatives (formations à la neurodiversité, dispositifs d'aménagement, coaching spécifique) contribuent à **faire sauter les verrous invisibles** qui freinent trop souvent les talents. Des écoles comme **l'ESIEA** ou des entreprises comme **Capgemini** intègrent désormais ces dimensions dans leur stratégie d'inclusion.

SOURCES : Dynamique Mag : *Peut-on entreprendre avec un handicap?* (dynamique-mag.com/article/peut-entreprendre-handicap.10282) • ISC Paris : *A la découverte de l'Incubateur de l'ISC Paris, avec Jeremie Renouf* (iscparis.com/actualite/a-la-decouverte-de-lincubateur-de-lisc-paris-avec-jeremie-renouf)

CHAPITRE

6



Sommaire du chapitre 6

6.1 Intégration des piliers dans les pratiques existantes

6.2 Formation continue des intervenantes et intervenants

6.3 Indicateurs de suivi, évaluation et amélioration continue

6.4 Recommandations pour pérenniser une culture d'accompagnement inclusif

6.5 Ressources pour aller plus loin

6.6 L'analyse ADS+ et la prise en compte du handicap

Mise en œuvre
du programme dans une structure d'accompagnement

La mise en œuvre d'un accompagnement inclusif ne relève ni d'un projet ponctuel ni d'un service parallèle réservé à une clientèle particulière : elle se joue dans les pratiques quotidiennes de la structure, soit ses processus d'accueil, ses outils de diagnostic, ses formats d'ateliers, ses modalités de suivi et sa culture organisationnelle. Ce chapitre s'adresse donc aux directions, aux gestionnaires et aux équipes d'intervention qui souhaitent passer des principes présentés dans les chapitres précédents à des transformations concrètes et durables au sein de leur organisation.

La démarche proposée est progressive. Elle consiste d'abord à infuser les quatre piliers de l'accompagnement inclusif – accessibilité, individualisation, coordination et posture capacitaire – dans les pratiques déjà en place (6.1), puis à soutenir la montée en compétence des équipes par la formation continue (6.2). Viennent ensuite la mesure des effets, à l'aide d'indicateurs de suivi et d'une logique d'amélioration continue (6.3), et l'ancrage de ces acquis dans une culture organisationnelle pérenne (6.4). Des ressources pour aller plus loin (6.5) ainsi qu'un repère méthodologique fondé sur l'analyse différenciée selon les sexes et intersectionnelle (ADS+) (6.6) complètent le chapitre.

L'objectif est moins d'atteindre une accessibilité parfaite dès le départ que d'enclencher un processus d'ajustement continu : déplacer l'attention de la personne « à adapter » vers le dispositif « à rendre adaptable », et faire de chaque obstacle repéré une occasion d'améliorer le programme pour l'ensemble des personnes accompagnées.

6.1

Intégration des piliers dans les pratiques existantes

L'adaptation d'un dispositif d'accompagnement pour tenir compte des besoins des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap ne passe pas par la création d'un parcours distinct, mais par l'infusion progressive de quatre piliers (Accessibilité, Individualisation, Coordination, Posture capacitaire) dans les pratiques organisationnelles déjà en place.

Il s'agit moins d'ajouter des modules supplémentaires que de transformer les conditions d'accès, d'interaction et de progression pour réduire les frictions qui freinent la participation et la réussite des personnes vivant avec un handicap. L'intégration se réalise en trois étapes : cartographier les pratiques existantes, repérer les points de friction pour les personnes en situation de handicap, puis ajuster les modalités plutôt que les finalités du programme.

La première étape consiste à analyser le parcours standard de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur en situation de handicap au sein de la structure : admission, diagnostic, ateliers collectifs, rencontres individuelles, réseautage, accès aux ressources externes et suivi post-programme. Chaque étape est évaluée au regard des obstacles repérés dans les travaux existants, parmi lesquels : surcharge administrative, temporalités rigides, formats pédagogiques non accessibles, faible lisibilité des attentes, absence de soutien pour compenser la fatigue cognitive ou sensorielle. Cette analyse révèle que les difficultés ne proviennent pas du contenu entrepreneurial, mais de la manière dont il est transmis, en particulier lorsque l'accompagnement repose fortement sur la normativité implicite du corps valide et disponible.

La deuxième étape consiste à traduire les piliers en ajustements opérationnels.

- Par exemple, le pilier **Accessibilité** implique non seulement l'accessibilité des locaux ou du numérique, mais aussi la simplification documentaire, la possibilité d'assister à distance, la réduction du débit d'information ou la mise à disposition de supports de substitution (audio, visuels, structurés).
- Le pilier **Individualisation** ne signifie pas un accompagnement au cas par cas, mais la mise en place d'options : fréquence de suivi modulable, formats variés (synchrone / asynchrone), choix du mode d'interaction (visuel, verbal, écrit).
- Le pilier **Coordination** invite à intégrer les ressources externes (SAAQ, APH, programmes de financement spécialisés, aides techniques) dans le parcours, sans transférer la charge administrative à l'entrepreneuse ou l'entrepreneur.
- Enfin, le pilier **Posture capacitaire** amène l'intervenante ou l'intervenant à se positionner non comme experte ou expert du handicap, mais comme facilitatrice ou facilitateur de levée d'obstacles.

Pour faciliter le passage à l'action, la grille suivante peut être utilisée en atelier interne :

TABLEAU 11. Les ressources pour chaque étape du parcours

Étape du parcours	Obstacles possibles pour personnes en situation de handicap	Ajustements possibles	Ressource associée
Diagnostic initial	Surcharge cognitive	Version simplifiée du canevas	Modèle résumé
Atelier collectif	Exigence de présence	Diffusion en différé	Captation vidéo
Mentorat	Format unique (oral)	Option écrit/visio	Appariement adapté

Cet outil permet de déplacer l'attention de la « personne à adapter » vers le « dispositif à rendre adaptable », ce qui constitue le fondement d'une approche inclusive.

6.2

Formation continue des intervenantes et intervenants

L'accompagnement inclusif ne repose pas sur une expertise médicale du handicap, mais sur la capacité des intervenantes et intervenants à reconnaître les barrières structurelles, à adapter leurs pratiques et à mobiliser des ressources spécialisées lorsque nécessaire. Les études sur l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap montrent que les principaux obstacles qu'elles perçoivent ne proviennent pas d'un manque de motivation ou de compétence entrepreneuriale, mais d'un écart entre les attentes implicites des structures d'accompagnement et leurs propres conditions d'apprentissage, de temps, de mobilité, de cognition ou d'énergie. Former les intervenantes et intervenantes consiste donc d'abord à désapprendre la norme entrepreneuriale implicite (jeune, disponible, performant, sans contrainte fonctionnelle) pour adopter une posture fondée sur l'ajustement, plutôt que sur la compensation.

La formation doit se décliner en trois volets complémentaires.

- **Le premier concerne la compréhension des réalités entrepreneuriales liées au handicap :** parcours discontinus, risques de fatigue chronique, délais administratifs plus longs, dépendance à des aides techniques ou humaines, impact des préjugés sur l'accès au financement ou au réseau. Il s'agit moins de connaître chaque type de handicap que d'intégrer les effets qu'ils peuvent produire sur les rythmes, les modes de communication et les processus décisionnels.
- **Le deuxième volet porte sur les compétences interactionnelles :** reformulation structurée, contractualisation claire, explicitation des attentes, capacité à proposer d'autres possibilités sans catégoriser ni infantiliser.
- **Le troisième volet relève des ressources d'arrimage :** connaître les organismes spécialisés, les programmes d'aide financière, les possibilités d'adaptation technologique ou pédagogique, afin d'éviter que l'entrepreneuse ou l'entrepreneur porte seul la charge de navigation administrative.

Pour favoriser l'appropriation, une structure d'accompagnement peut instaurer une communauté interne d'apprentissage plutôt qu'un système de formation ponctuelle. Cela peut prendre la forme d'un regroupement trimestriel d'intervenantes et intervenants partageant des cas rencontrés, des ajustements réalisés et des ressources utiles. Ce modèle s'inspire des pratiques observées dans les programmes les plus efficaces recensés dans la littérature internationale, où l'apprentissage collectif et la circulation des solutions priment sur la formation descendante.

L'outil suivant peut servir de base à un plan de formation continue :

TABLEAU 12. Plan de formation continue

Axe de compétence	Objectif	Modalité	Indice d'acquisition
Compréhension des enjeux des personnes en situation de handicap	Définir les effets du handicap sur le parcours entrepreneurial	Capsule interne + étude de cas	Capacité à reformuler les besoins réels
Adaptation pédagogique	Varier les formats et rythmes de suivi	Observation croisée (*pair learning*)	Diversité des formats offerts
Mobilisation des ressources	Savoir orienter vers des dispositifs spécialisés	Cartographie vivante + binôme expert	Usage effectif des relais externes

Ce dispositif rend visible la transformation des pratiques, en évitant que la formation ne soit perçue comme une sensibilisation ponctuelle ou une démarche individuelle facultative.

6.3 Indicateurs de suivi, évaluation et amélioration continue

L'évaluation d'un programme d'accompagnement inclusif ne peut se limiter aux indicateurs habituels de performance (nombre d'entreprises créées, taux de survie à trois ans, levées de fonds, participation aux ateliers, etc.). Ces mesures sont utiles, mais elles masquent souvent les écarts de parcours entre

entrepreneuses et entrepreneurs, en particulier lorsqu'ils vivent des limitations fonctionnelles qui modifient la durée, l'intensité ou la modalité d'engagement dans un programme. L'objectif n'est pas de créer une évaluation spécifique au handicap mais d'intégrer au système d'indicateurs des variables de suivi capables de révéler les barrières structurelles, afin de les corriger. L'enjeu n'est pas tant de mesurer la réussite des personnes en situation de handicap, mais surtout la capacité du dispositif à ne pas produire d'exclusion par défaut.

Une proposition d'approche intégrée repose sur quatre familles d'indicateurs complémentaires :

- **L'accès :** taux de candidatures déposées par des personnes en situation de handicap difficultés d'inscription, délais de traitement, obstacles documentés lors de la phase d'admission.
- **L'expérience :** perception de l'accessibilité, clarté des attentes, charge cognitive, sentiment de légitimité, satisfaction à l'égard des interactions avec les intervenantes et intervenants.
- **La progression :** acquisition de compétences clés, stabilisation du modèle d'affaires, accès au financement, capacité à structurer un réseau, évolution du statut légal ou administratif.
- **L'impact :** pérennité de l'activité, revenus générés, amélioration de l'autonomie professionnelle, maintien dans l'entrepreneuriat, retombées sociales ou territoriales.

Ces indicateurs fonctionnent uniquement s'ils sont comparatifs dans le temps et dans le groupe. Un programme peut afficher un haut taux de satisfaction global tout en perdant systématiquement des entrepreneuses et entrepreneurs avec limitations invisibles après la troisième semaine, ce qu'une mesure différenciée permet de détecter. La segmentation ici a donc pour objectif de repérer les biais organisationnels.

La mise en place d'un système d'évaluation peut s'appuyer sur la matrice suivante :

TABLEAU 13. Les indicateurs d'un système d'évaluation

Domaine	Exemple d'indicateur	Méthode de collecte	Signal d'alerte
Accès	Pourcentage de personnes en situation de handicap parmi les candidatures retenues	Formulaire d'admission + auto-identification volontaire	Écart > 20 % entre intentions et admissions
Expérience	Score d'accessibilité perçue (échelle 1–5)	Questionnaire court à mi-parcours	Score < 3 récurrent sur 2 cohortes
Progression	Obtention d'un premier financement adapté	Suivi individuel + registre interne	Délai moyen personnes en situation de handicap > délai moyen global
Impact	Taux de maintien entrepreneurial à 18 mois	Relance post-programme	Taux < 50 % par rapport au groupe général

L'amélioration continue repose ensuite sur un cycle simple qui implique la collecte de données, leur analyse, un ajustement conséquent, un autre test et une réévaluation. Ce cycle doit être court (6 à 12 mois) pour éviter l'effet pervers des rapports annuels qui ne changent rien. Ce modèle est renforcé lorsque les personnes en situation de handicap sont intégrées dans la boucle d'analyse, pas seulement comme répondantes, mais comme co-interprètes des données.

6.4 Recommandations pour pérenniser une culture d'accompagnement inclusif

La pérennisation d'un accompagnement inclusif implique une transformation organisationnelle progressive, où l'inclusion devient un critère de qualité de l'accompagnement entrepreneurial, au même titre que la rigueur méthodologique ou la pertinence sectorielle. Pour qu'une structure puisse maintenir cette dynamique dans le temps, même en l'absence de personnes en situation de handicaps visibles dans une cohorte donnée, quelques leviers doivent être activés : la formalisation, la professionnalisation, la mutualisation des ressources et la gouvernance réflexive.

Le premier levier consiste à inscrire **l'inclusion dans les règles de fonctionnement internes** plutôt que dans les initiatives individuelles. Cela peut passer par l'ajout de clauses d'accessibilité dans les descriptions de services, la présence de critères inclusifs dans les appels à candidatures ou la définition d'un budget annuel dédié aux mesures d'adaptation. Lorsqu'une règle est écrite, elle cesse d'être conditionnelle à la sensibilité ou à la disponibilité d'un membre de l'équipe.

Le deuxième levier concerne **la professionnalisation des pratiques**. Les structures qui réussissent à maintenir une approche inclusive dans le temps ne pratiquent pas l'adaptation improvisée, mais l'adaptation intégrée : elles documentent ce qui fonctionne, transforment des ajustements individuels en procédures accessibles à tout le monde et anticipent les besoins récurrents plutôt que d'y répondre dans l'urgence. L'inclusion cesse alors d'être un acte réparateur pour devenir un réflexe opérationnel.

Le troisième levier repose sur **la capitalisation et la circulation des ressources**. Une culture inclusive se consolide lorsque les outils, contacts, modèles, sources de financement, bonnes pratiques et retours d'expérience ne sont pas détenus par quelques intervenantes ou intervenants expérimentés, mais systématiquement mis en commun. Il ne s'agit pas de multiplier les documents, mais d'éviter que chaque intervenante ou intervenant recommence à zéro lorsqu'une entrepreneuse ou un entrepreneur exprime un besoin particulier.

Enfin, la pérennité se renforce lorsque l'organisation adopte **une gouvernance réflexive**, c'est-à-dire une structure décisionnelle ouverte à la rétroaction de personnes concernées. Inviter des entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap à intervenir ponctuellement comme témoins est utile, mais les intégrer dans les espaces de coconception, de priorisation budgétaire ou de révision des processus produit un changement plus durable. Cette logique rejoint l'idée selon laquelle *Rien sur nous sans nous* est une méthode de pilotage, non un slogan.

Au lieu d'imaginer l'inclusion comme un état final à atteindre, il est plus juste de la concevoir comme une progression par niveaux. On passe généralement d'une organisation réactive (adaptations au cas par cas) à une organisation structurée (procédures définies), puis intégrée (inclusion considérée dès la conception des programmes), avant de devenir institutionnalisée (inclusion inscrite dans la mission, le budget et les indicateurs de performance). Le rôle de la direction, au-delà de gérer l'inclusion, est aussi de garantir qu'elle n'ait plus à être réclamée.

6.5

Ressources pour aller plus loin

En plus de l'adaptation des pratiques internes, le renforcement de l'accompagnement entrepreneurial inclusif repose sur un accès organisé à des ressources externes permettant de combler les zones d'angle mort, d'actualiser les connaissances et de mutualiser les solutions existantes. Ces ressources ne sont pas monolithiques; elles se situent à plusieurs niveaux (individuel, organisationnel, institutionnel et scientifique). Leur utilité dépend de leur capacité à être mobilisées au bon moment, sans ajouter une charge supplémentaire à l'entrepreneuse ou l'entrepreneur en situation de handicap ou à l'intervenante ou l'intervenant.

Pour les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap, plusieurs dispositifs financiers, sociaux ou techniques offrent un soutien direct, mais ils sont rarement connus ou intégrés dans les parcours d'accompagnement généralistes. Les aides à la compensation du handicap, les subventions d'adaptation de poste, les fonds dédiés au démarrage d'entreprise pour personnes en situation de handicap ou les réseaux d'entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap constituent des leviers essentiels, à condition qu'ils soient relevés en amont et activés en coordination. Les structures qui réussissent le mieux à soutenir les personnes en situation de handicap ne se contentent pas d'orienter vers ces ressources : elles en simplifient l'accès, traduisent les critères, accompagnent les démarches ou s'occupent elles-mêmes d'une partie des formalités.

Pour les intervenantes et intervenants, les ressources les plus utiles ne sont pas des « formations sur le handicap », mais des outils d'ajustement pédagogique, de communication accessible, de diagnostic simplifié ou d'évaluation inclusive. Plusieurs organismes, universitaires ou spécialisés, proposent des modules, capsules ou guides permettant de développer une posture d'accompagnement non paternaliste, centrée sur les capacités, la clarté des attentes et la réduction de la charge cognitive. Le partage d'expériences entre paires et pairs, sous forme de communautés internes ou de groupes interorganisations, constitue également une ressource, puisqu'il transforme les expériences d'adaptation ponctuelle en savoirs collectifs.

Pour les structures d'accompagnement, le besoin porte davantage sur des ressources d'architecture. Il s'agit de référentiels d'accessibilité organisationnelle, de cadres de gouvernance inclusive, de modèles d'intégration des personnes

en situation de handicap dans les comités stratégiques ou encore de grilles d'auto-évaluation permettant de situer le niveau de maturité inclusive. Certaines agences publiques, organismes spécialisés et consortiums internationaux publient également des appels à projets, guides de financement ou normes de qualité qui peuvent servir à structurer un plan de transformation interne.

Enfin, la recherche scientifique et les rapports institutionnels constituent une ressource stratégique pour éclairer les décisions. Ils permettent de définir les facteurs qui influencent réellement la réussite entrepreneuriale des personnes vivant avec un handicap de distinguer les freins structurels des difficultés individuelles et de mettre à profit les expérimentations menées ailleurs. La littérature récente, combinée aux évaluations de terrain, démontre que l'enjeu n'est pas d'ajouter des dispositifs parallèles, mais de rendre les dispositifs existants capables d'accueillir la diversité des trajectoires.

Une structure d'accompagnement n'a donc pas à tout produire elle-même : elle doit savoir où chercher, quoi mutualiser et comment intégrer. La ressource la plus déterminante n'est pas un outil précis, mais la capacité à maintenir une veille active et partagée, afin que chaque cohorte d'entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap bénéficie des apprentissages cumulés, sans subir un redémarrage permanent.

6.6 L'analyse ADS+ et la prise en compte du handicap

L'ADS+ (analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle) est un outil stratégique qui aide les organisations à comprendre, de manière structurée, comment leurs actions peuvent avoir des effets différents selon les personnes. Elle s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et permet de vérifier si les programmes, services et décisions organisationnels tiennent réellement compte de la diversité des situations vécues par les entrepreneuses et entrepreneurs, notamment celles vivant avec un handicap.

Pourquoi mobiliser l'ADS+ en accompagnement entrepreneurial inclusif?

Dans plusieurs organisations, les décisions sont prises à partir de l'expérience moyenne ou « habituelle » de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur type, ce qui peut rendre invisibles les besoins spécifiques de certaines personnes. L'ADS+ permet de réduire ces angles morts en posant systématiquement des questions sur :

- les effets différenciés d'une même mesure pour différents groupes;
- les obstacles structurels qui touchent plus fortement certaines personnes;
- les rapports de pouvoir qui influencent l'accès aux ressources, au réseau ou au financement.

Appliquée à la question du handicap, l'ADS+ permet de déplacer la réflexion : au lieu de chercher à compenser les limitations d'un individu, on analyse comment l'environnement, les procédures et les attentes organisationnelles peuvent produire ou amplifier des inégalités. Cet outil renforce l'approche inclusive présentée dans les chapitres précédents.

Appliquée à la question du handicap, l'ADS+ permet :

- de prévenir les discriminations en repérant à l'avance les obstacles spécifiques rencontrés par les personnes en situation de handicap, en particulier les femmes ou les personnes issues de minorités;
- de favoriser la pleine participation en s'assurant que les projets, services ou communications sont accessibles à toutes et à tous;
- d'éviter les angles morts en intégrant la diversité des réalités vécues par les personnes en situation de handicap selon leur âge, leur statut socio-économique, leur genre, etc.;
- de reconnaître les rapports de pouvoir et les inégalités systémiques, notamment celles qui touchent les personnes vivant avec un handicap.

Questions clés pour appliquer l'ADS+ intégrant le handicap

➔ L'ADS+ n'est pas une simple grille d'analyse, c'est une façon de penser et d'agir pour bâtir des projets inclusifs dès le départ, en tenant compte de la diversité réelle des parcours de vie.

☑ Est-ce que mes hypothèses et mon accompagnement reposent sur des stéréotypes ou des biais inconscients à propos du handicap?

☑ Les données que j'utilise tiennent-elles compte du handicap et croisent-elles cette information avec d'autres facteurs comme le genre ou l'origine?

☑ Le groupe ciblé a-t-il fait l'objet d'inégalités historiques ou structurelles liées au handicap?

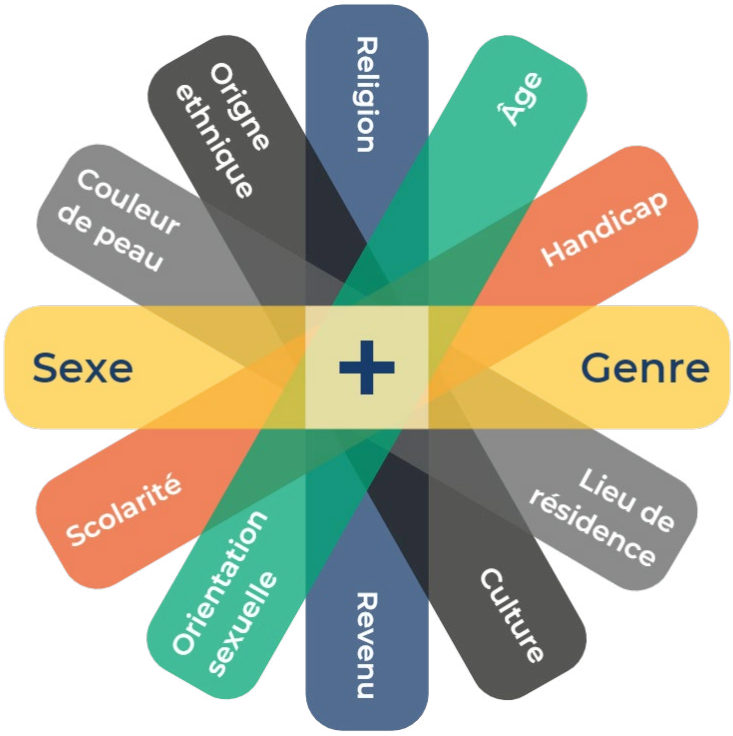
☑ Mon projet vise-t-il explicitement à réduire ces inégalités?

☑ Ai-je consulté des personnes concernées par le handicap pour recueillir leurs points de vue?

☑ L'accessibilité (physique, numérique, linguistique) est-elle réellement assurée pour toutes les personnes visées?

☑ Mon initiative risque-t-elle, même involontairement, de renforcer certains stéréotypes sur les personnes en situation de handicap?

☑ Tous les publics concernés recevront-ils l'information de manière équitable (formats accessibles, langue claire, etc.)?



SOURCE : Comité en développement social du Centre-du-Québec (https://crdscq.com/ads/)

CHAPITRE 7



Ensemble, faisons de ce guide une base vivante pour une culture d’accompagnement profondément inclusive et durable. C’est en mobilisant l’intelligence collective que nous pourrons véritablement transformer les pratiques, pour qu’elles accueillent toutes les formes d’entrepreneuriat et fassent de la diversité une force structurante.

Conclusion
et appel à l'action – Enrichir collectivement le guide

Vers une communauté d'accompagnement inclusive et apprenante

Ce guide a été pensé comme une ressource pratique, ancrée dans les réalités du terrain, pour transformer les pratiques d'accompagnement entrepreneurial des personnes en situation de handicap. Mais il constitue avant tout un point de départ : un outil vivant, évolutif, coconstruit et profondément ancré dans une dynamique de transformation collective. Il vise à semer une culture de l'inclusion non seulement dans les structures d'accompagnement, mais également dans l'écosystème entrepreneurial dans son ensemble.

L'ambition ne s'arrête pas à l'accessibilité ou à la mise en conformité : il s'agit de refonder les pratiques d'accompagnement, en partant de l'écoute, de la confiance et du respect de chaque parcours. Car accompagner une entrepreneuse ou un entrepreneur vivant avec un handicap, c'est reconnaître sa capacité d'agir, son expertise d'usage et son droit à une trajectoire entrepreneuriale pleine et entière.

Outil-portail pour amorcer une démarche collective

Ce guide doit être vu comme un outil-portail : une porte d'entrée vers une transformation plus large des pratiques. Il ne propose pas de solutions toutes faites, mais offre une structure souple pour penser, expérimenter et ajuster l'accompagnement de manière continue. Les outils proposés (grilles, questionnaires, formulaires, repères d'analyse) permettent aux structures de s'engager dans une dynamique réflexive et d'adaptation permanente.

Son rôle est d'amorcer, non de clôturer : il appelle à ce que chaque actrice et acteur de l'accompagnement s'en saisisse, l'adapte à ses contextes et y contribue. La logique n'est pas descendante, mais collaborative.

La communauté au cœur du processus : partage et retours d'expérience

Pour que ce guide atteigne pleinement son potentiel, il doit vivre à travers les contributions de la communauté. Les structures d'accompagnement, les entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap, les accompagnatrices et accompagnateurs et les partenaires ont toutes et tous un rôle clé à jouer en :

- mutualisant leurs pratiques, réussites et erreurs comprises;
- documentant les adaptations mises en place et leurs effets;
- ouvrant des espaces de dialogue entre paires et pairs, pour apprendre ensemble;
- créant des ateliers, discussions et forums autour du guide.

Chaque expérience, chaque ajustement local peut enrichir le socle commun. C'est dans la diversité des points de vue et des contextes que nous pouvons construire une intelligence collective de l'accompagnement inclusif.

Vers une communauté de pratique

Nous lançons un appel à toutes les personnes et les organisations concernées pour créer une véritable communauté de pratique. Il s'agit d'un réseau vivant d'apprentissage mutuel, fondé sur le partage d'expériences concrètes, la mutualisation des ressources et l'amélioration continue des approches. Une telle communauté permet de :

- briser l'isolement professionnel des accompagnatrices et accompagnateurs;
- renforcer les compétences collectives;
- créer un langage commun autour de l'inclusion entrepreneuriale;
- faire émerger des besoins concrets et nourrir des politiques publiques pertinentes.

Rejoindre cette communauté, c'est participer activement à un mouvement d'innovation sociale.

Une page de destination interactive pour centraliser les échanges

Afin de prolonger et d'enrichir ce guide, une page de destination interactive est disponible sur le site Capapreneur[1]. Cet espace numérique constitue un point d'ancrage évolutif : il permet au projet de se bonifier et d'évoluer au fil des années, en accueillant les contributions et les innovations de la communauté.

On y trouve : une plateforme d'intelligence artificielle, offrant aux utilisateurs la possibilité de poser des questions et d'obtenir des réponses en temps réel;

- des témoignages et retours d'expérience des structures et des personnes entrepreneures;
- des bonnes pratiques observées sur le terrain;
- des ressources complémentaires et fiches outils créées par la communauté;
- un espace de recherche et de veille, pour suivre les initiatives, formations et projets régionaux;
- et bien plus encore, au gré des besoins et des apports collectifs.

Pour faciliter l'appropriation de cet espace, un agent dédié est disponible en ligne : il peut répondre aux questions, recueillir les contributions, orienter vers les ressources pertinentes et relayer les besoins spécifiques à l'équipe de coordination. Cet agent est un point d'entrée personnalisé dans la communauté de pratique, garantissant un lien humain et réactif.

Partageons, construisons, transformons

→ **Ce guide est le vôtre. Il est destiné à être partagé, interrogé, complété. Il n'a de valeur que s'il circule, s'adapte et s'enrichit à travers vos voix, vos usages et vos critiques constructives.**

☑ Partagez-le avec vos collègues, partenaires et communautés.

☑ Expérimentez les outils, ajustez-les à vos contextes.

☑ Faites-nous part de vos retours, via le site Capapreneur (capapreneur.ca)

☑ Proposez de nouvelles ressources, inspirées de vos expériences et pratiques de terrain.

1 capapreneur.ca

Bibliographie

AUDRETSCH, D. B., BELITSKI, M. et CHERKAS, N. (2021). Entrepreneurial ecosystems in cities: The role of institutions. *PLoS ONE, 16*(3), e0247609. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247609

CALDWELL, K., HARRIS, S. P. et RENKO, M. (2016). Social entrepreneurs with disabilities: Exploring motivational and attitudinal factors. *Canadian Journal of Disability Studies, 5*(1), 211-244. https://doi.org/10.15353/cjds.v5i1.255

COONEY, T. (2008). Entrepreneurs with disabilities: Profile of a forgotten minority. *Irish Business Journal, 4*(1), 119–129. https://doi.org/10.21427/D73B77

COUTERET, P. et AUDET, J. (2006). Le coaching, comme mode d'accompagnement de l'entrepreneur. *Revue Internationale de Psychosociologie*, *XII (*27), 139157. https://doi.org/10.3917/rips.027.0139

DARCY, S., COLLINS, J. et STRONACH, M. (2023). Entrepreneurs with disability: Australian insights through a social ecology lens. *Small Enterprise Research, 30*(1), 24–48. https://doi.org/10.1080/13215906.2022.2092888. (Ouvrage original publié en 2022)

DE LA ROCHE, M. et SIMOVIĆ, V. (2023). Remote work opportunities for the persons with disabilities. *Economic Analysis, 56*(2), 28-38. https://doi.org/10.28934/ea.23.56.2.pp28-38

DRAKOPOULOU DODD, S. (2015). *Disabled entrepreneurs: Rewarding work, challenging barriers, building support*. (International Public Policy Institute Policy Brief). University of Strathclyde. https://pure.strath.ac.uk/ws/portalfiles/portal/43354405/Drakopoulou_DoddS_IPPI_2015_Disabled_entrepreneurs_rewarding_work_challenging_barriers_building_support.pdf

GEINDRE, S., DESCHAMPS, B. et DIOCHON, P. F. (2014). L'accompagnant du repreneur : conseil, mentor ou coach? *Entreprendre & Innover*, *21-22*(2), 38-46. https://doi.org/10.3917/entin.021.0038

GRIFFIN, C., HAMMIS, D., KEETON, B. et SULLIVAN, M. (2003). *Making self-employment work for people with disabilities*. Second Edition. Baltimore: Paul H. Brookes

IYTHA, M., TIWARY, S. et AUGUSTINE, A. (2024). Entrepreneurs with disability: A comprehensive study in the context of uncertainty. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies, 10*(1), 66-83. https://doi.org/10.1177/23939575231212053

JONES, P. et LATREILLE, P. L. (2011). Disability and self-employment: Evidence for the UK. *Applied Economics, 43*(27), 4161-4178. https://doi.org/10.1080/00036846.2010.489816

KLANGBOONKRONG, T. et BAINES, N. (2022). Disability entrepreneurship research: Critical reflection through the lens of individual-opportunity nexus. *Strategic Change, 31*(4), 427-445. https://doi.org/10.1002/jsc.2513

KRÜGER, D. et DAVID, A. (2020). Entrepreneurial education for persons with disabilities—A social innovation approach for inclusive ecosystems. *Frontiers in Education, 5*:3. Frontiers Media SA. https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00003

LINDSAY, S. et CAGLIOSTRO, E. (2020). A web-based intervention for youth with physical disabilities: Comparing the role of mentors in 12-and 4-week formats. *JMIR Pediatrics and Parenting, 3*(1), e15813. https://doi.org/10.2196/15813

LINDSAY, S., LAMPTEY, D. L., CAGLIOSTRO, E., SRIKANTHAN, D., MORTAJI, N. et KARON, L. (2019). A systematic review of post-secondary transition interventions for youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation, 41*(21), 2492–2505. https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1470260. (Ouvrage original publié en 2018)

LINDSAY, S., MCDOUGALL, C., MENNA-DACK, D., SANFORD, R. et ADAMS, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: Views of youth, employers, and job counselors. *Disability and Rehabilitation, 37*(8), 701-711. https://doi.org/10.3109/09638288.2014.939775. (Ouvrage original publié en 2014)

MARITZ, A. et LAFERRIERE, R. (2016). Entrepreneurship and self-employment for people with disabilities. *Australian Journal of Career Development, 25*(2), 45-54. https://doi.org/10.1177/1038416216658044

ORTIZ GARCÍA, P. et OLAZ CAPITÁN, Á. J. (2021). Entrepreneurship for people with disabilities: From skills to social value. *Frontiers in Psychology, 12*:699833. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.699833

PAGÁN, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: Evidence for Europe. *Disability & Society, 24*(2), 217-229. https://doi.org/10.1080/09687590802652504

PARKER HARRIS, S., RENKO, M. et CALDWELL, K. (2014). Social entrepreneurship as an employment pathway for people with disabilities: Exploring political–economic and socio-cultural factors. *Disability & Society, 29*(8), 1275-1290. https://doi.org/10.1080/09687599.2014.924904

PAUL, M. (2020). La démarche d'accompagnement : Repères méthodologiques et ressources théoriques (2e éd.). De Boeck Supérieur. *Formation et Profession*, *29*(1), 1. https://dx.doi.org/10.18162/fp.2021.a227

PAVEY, B. (2006). Human capital, social capital, entrepreneurship and disability: An examination of some current educational trends in the UK. *Disability & Society, 21*(3), 217-229. https://doi.org/10.1080/09687590600617337

RENKO, M., PARKER HARRIS, S. et CALDWELL, K. (2016). Entrepreneurial entry by people with disabilities. *International Small Business Journal, 34*(5), 555-578. https://doi.org/10.1177/0266242615579112. (Ouvrage original publié en 2015)

ROULSTONE, A. et WILLIAMS, J. (2014). Being disabled, being a manager: 'Glass partitions and conditional identities in the contemporary workplace. *Disability & Society, 29*(1), 16-29. https://doi.org/10.1080/09687599.2013.764280. (Ouvrage original publié en 2013)

SCHUR, L. A., AMERI, M. et KRUSE, D. (2020). Telework after COVID: A "silver lining" for workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation, 30*(4), 521-536. https://doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5

SHATILA, K., ARÁNEGA, A. Y., SOGA, L. R. et HERNÁNDEZ-LARA, A. B. (2025). Digital literacy, digital accessibility, human capital, and entrepreneurial resilience: A case for dynamic business ecosystems. *Journal of Innovation & Knowledge, 10*(3), 100709. https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100709

Société de recherche sociale appliquée (SRSA). (2023). Environmental scan of entrepreneurs with disabilities project: Final report. https://www.srdc.org/wp-content/uploads/2023/02/Environmental-Scan-of-Entrepreneurs-with-Disabilities-Project-Report-Final-26-Oct-23.pdf

TAMZINI, K. (2024). Understanding the relationship between assistive technologies and disabled people's entrepreneurship. *Jordan Journal of Business Administration, 20*(2). https://doi.org/10.35516/jjba.v20i2.2010.

TIHIC, M. (2019). Experiences of entrepreneurs with disabilities: A critical disability theory perspective [thèse de doctorat, Syracuse University]. SURFACE. https://surface.syr.edu/etd/1028

VAN NIEKERK, L., LORENZO, T. et MDLOKOLO, P. (2006). Understanding partnerships in developing disabled entrepreneurs through participatory action research. *Disability and Rehabilitation, 28*(5), 323-331. https://doi.org/10.1080/09638280500166425

WIKLUND, J., YU, W., TUCKER, R. et MARINO, L. D. (2017). ADHD, impulsivity and entrepreneurship. *Journal of Business Venturing, 32*(6), 627-656. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.07.002

WILLIAMS, J. et PATTERSON, N. (2019). New directions for entrepreneurship through a gender and disability lens. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 25*(8), 1706-1726. https://doi.org/10.1108/IJEBR-12-2017-0499

Organisation mondiale de la santé (OMS) et Banque mondiale. (2011). *Rapport mondial sur le handicap*. Genève. https://www.who.int/fr/publications-detail/9789241564182

Organisation mondiale de la santé (OMS) et Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). (2022). *Global report on assistive technology*. Genève. https://www.who.int/publications/i/item/9789240049451

YAMAMOTO, S. H. et ALVERSON, C. Y. (2024). Outcomes of students with disabilities after exiting from high school: A study of education data use and predictive analytics. *Journal of Education, 204*(2), 290-305. https://doi.org/10.1177/00220574221121582

Sites web

GALITA, N. (2023, 22 avril). *La roue des émotions*. L'Atelier Galita. https://www.ateliergalita.com/p/la-roue-des-emotions. Consulté le 25 novembre 2025.

ICF QUÉBEC, International Coach Federation. (s. d.). *Les différents modes d'accompagnement | ICF Québec*. https://icfquebec.org/differences-autres-professions

IDREMEAU. (2023, 14 mars). Les *arbres à personnages revisités. Comment briser la glace en formation?* L'atelier du formateur. https://latelierduformateur.fr/les-arbres-a-personnages-revisites. Consulté le 25 novembre 2025.

LABROSSE, B. (2019) Démystifier les formes d'accompagnement. *Les Affaires*. https://www.lesaffaires.com/dossiers/laccompagnement-a-la-cote-2/demystifier-les-formes-daccompagnement-2. Consulté le 25 novembre 2025.

MENTORAT QUÉBEC. (s. d.). *Les formes d'accompagnement*. https://mentoratquebec.org/formes-accompagnement. Consulté le 29 novembre 2025.

PRAXIS. (s. d.). *Note générale. Roue des privilèges*. https://praxis.encommun.io/n/XHNqwZTrl9FgCMqFdUiN0JaaYVs. Consulté le 25 novembre 2025.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2025, 20 octobre). *Plan PME 2025-2028*. https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-organismes/economie/publications/plan-pme. Consulté le 25 novembre 2025.

PSY.LINK. (2022, 08 juin La roue des émotions secondaires de Plutchik. *Blog Psy.link*. https://www.psy.link/blog/la-roue-des-emotions. Consulté le 25 novembre 2025.

Glossaire

et liste des abréviations, des sigles et des acronymes

Accessibilité intégrale

La capacité d'un environnement (physique, numérique et pédagogique) à être pleinement utilisable par toute personne, quelles que soient ses capacités physiques, sensorielles ou cognitives. L'accessibilité intégrale implique l'anticipation des besoins dès la conception, notamment via l'approche de CUA (Krüger et David, 2020), et non comme une adaptation secondaire. Elle englobe l'accessibilité des lieux, des supports numériques (sous-titrage, lecteurs d'écran, navigation clavier, etc.), mais aussi des méthodes d'apprentissage (rythme, clarté, répétition), afin de garantir une inclusion réelle et durable dans tous les contextes, y compris l'entrepreneuriat.

Accessibilité numérique

La capacité d'un environnement numérique à être utilisé par toute personne, quelles que soient ses capacités physiques, sensorielles ou cognitives. Il s'agit de garantir que les sites web, applications, logiciels, plateformes, documents, objets connectés soient conçus de manière à pouvoir être consultés, compris et utilisés par toutes et tous.
(Pour un web plus inclusif – Améliorez l'accessibilité digitale de votre site web pour les personnes aveugles et malvoyantes, braille.be/fr/file/file/483/inline/braille.pdf)

Accompagnatrice ou accompagnateur

L'accompagnatrice ou l'accompagnateur est une professionnelle ou un professionnel qui fournit des conseils personnalisés et des mesures de suivi à une personne pour répondre à ses besoins d'ordre personnel ou professionnel en fonction d'objectifs précis, durant une période déterminée, en l'aidant à développer ses compétences et à trouver ses propres solutions.

Accompagnement psychosocial

L'accompagnement psychosocial vise à rompre l'isolement, renforcer l'estime de soi, anticiper les besoins liés au rétablissement psychologique et favoriser une construction identitaire positive (Van Niekerk et al., 2006). Il prend la forme de coaching, de groupes de parole, de pair-aidance ou d'interventions ciblées sur les impacts du stress ou du handicap.

ADS+

L'ADS+ (analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle) est un processus qui prend en compte les réalités distinctes des femmes et des hommes ainsi que d'autres facteurs identitaires et sociaux dans la mise en place de projets, de programmes, de politiques, etc.
(*Analyse différenciée selon les sexes*. Gouvernement du Québec. quebec.ca/gouvernement/portrait-quebec/droits-liberte/egalite-femmes-hommes/analyse-differenciee-selon-sexes#c240345)

APH

Association pour les personnes handicapées

Approche intégrative systémique et transformationnelle

L'approche intégrative systémique et transformationnelle est un cadre d'analyse multidimensionnel indispensable pour l'étude de l'entrepreneuriat des personnes en situation de handicap, visant à dépasser la lecture strictement individuelle des défis pour embrasser les barrières structurelles et sociétales (physiques, sociales, institutionnelles et financières (Klangboonkrong et Baines, 2022). Son objectif est de plaider en faveur de changements systémiques et de transformation structurelle des écosystèmes entrepreneuriaux et des politiques publiques.

Aptitude au travail

Par aptitude au travail, on entend l'état des travailleuses et travailleurs capables sur les plans physique, physiologique et psychologique d'effectuer leurs tâches avec compétence et de manière sécuritaire.
(*Aptitude au travail*. Gouvernement du Canada. cnsc-ccsn.gc.ca/fra/acts-and-regulations/regulatory-documents/history/regdoc2-2-4-vol2/fitness-for-duty/)

ARIA

Les applications internet riches et accessibles (*Accessible Rich Internet Applications*) sont un ensemble de rôles et d'attributs qui définissent comment rendre le contenu et les applications web accessibles pour les personnes en situation de handicap.

ASL

Langue des signes américaine (*American Sign Language*)
noslangues-ourlanguages.gc.ca/fr/ressources-resources/signes-sign/apprentissage-learning-fra#asl

Autonomisation (*empowerment*)

La notion d'*empowerment*, souvent traduite en français par autonomisation ou pouvoir d'agir, désigne le processus par lequel un individu ou un groupe acquiert les moyens de renforcer sa capacité d'action, de s'émanciper.
(Définition sur DicoPart. dicopart.fr/empowerment-2022)

Biais implicites

Les biais inconscients ou implicites sont des raccourcis mentaux que notre cerveau prend pour se faire rapidement une opinion d'une personne ou d'une situation, à partir d'informations incomplètes ou de généralisations.
(*Les biais inconscients*. Ville de Québec. ville.quebec.qc.ca/citoyens/vivre-ensemble/aide-memoire/biais.aspx)

CCSMM

Centre de la communauté sourde du Montréal métropolitain

CDE

Corporation de développement économique

CDPH

Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies
un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf

CDR

Coopérative de développement régional

CIUSSS

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux

CLD

Centre local de développement

CLSC

Centre local de services communautaires

Coconception

La coconception (ou cocréation/coproduction) est une approche qui vise à répondre aux besoins individuels, aux talents et aux demandes des apprenantes et apprenants en assurant que les supports et les méthodes sont conçus avec eux.

Conception universelle de l'apprentissage (CUA)

La conception universelle de l'apprentissage ou CUA (*Universal Design for Learning* ou UDL en anglais) est un cadre de pensée fondamental pour l'éducation entrepreneuriale inclusive qui exige que l'accessibilité des environnements, des supports et des méthodes pédagogiques soit pensée en amont pour s'adapter aux besoins diversifiés des apprenantes et apprenants, quelles que soient leurs différences physiques, sensorielles ou cognitives.
(Krüger et David, 2020)

ECI

L'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) vise à fournir des renseignements sur les jeunes et les adultes canadiens dont les activités sont limitées en raison d'un état ou d'un problème de santé à long terme.
www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3251

FALC

La méthode FALC (facile à lire et à comprendre) permet de rendre accessible des documents aux personnes qui ont des difficultés de compréhension. Le FALC rassemble une cinquantaine de règles à suivre pour simplifier l'accès à l'information. Cette démarche est conçue et développée pour et avec des personnes en situation de handicap intellectuel.
falc.unapei.org/

FM

Un système FM est comparable à une minuscule station de radio possédant sa propre fréquence.
Un système FM se compose de deux parties :
un microphone porté par l'orateur et qui envoie un signal à un récepteur. (FM signifie modulation de fréquence, une technique de transmission du son avec un bruit de fond réduit.)

Financement adapté

Un financement adapté désigne l'ensemble des dispositifs financiers conçus pour tenir compte des réalités spécifiques des entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap.

Handicaps cognitifs et neuro-développementaux

Les handicaps cognitifs et neurodéveloppementaux désignent des conditions englobées par la définition large du handicap, caractérisées par l'altération d'une ou de plusieurs fonctions cognitives, mentales ou psychiques. Ces troubles spécifiques incluent, par exemple, la déficience intellectuelle et mentale, les troubles envahissants du développement, l'autisme ou encore des problématiques telles que le trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH).

Handicap moteur

Un handicap moteur est une limitation récurrente et significative dans la réalisation des activités quotidiennes d'une personne en raison d'une déficience motrice.

Handicap sensoriel

Un handicap sensoriel est une limitation récurrente et significative avec laquelle doit composer une personne dans certaines situations en raison d'une déficience sensorielle.

HTML

Le langage HTML (*HyperText Markup Language*) est un langage de balisage de texte qui permet la création de documents hypertextes affichables par un navigateur Web.

IA

L'intelligence artificielle (IA) est un système informatique automatisé qui, grâce à l'apprentissage automatique, imite le fonctionnement de l'intelligence humaine pour accomplir des tâches complexes qui relèvent normalement de celle-ci.

Intégration écosystémique

L'intégration écosystémique fait référence à l'établissement de passerelles et de collaborations entre les différents acteurs de l'écosystème d'accompagnement (organisations de personnes en situation de handicap, organisations non gouvernementales, universités, incubateurs, financeurs, actrices et acteurs de la protection sociale et de la santé) afin d'améliorer l'apprentissage, la légitimité et l'accès aux ressources pour les entrepreneuses et entrepreneurs vivant avec un handicap, en visant la normalisation de l'accès aux opportunités. (Darcy, Collins et Stronach, 2023; Van Niekerk et al., 2006)

Intégration inclusive (*mainstreaming* inclusif)

L'intégration inclusive est une démarche qui vise à intégrer l'accessibilité et la différenciation dans les dispositifs généralistes (incubateurs, pépinières, fonds publics), tout en préservant des expertises spécialisées mobilisables à la demande. (Drakopoulou Dodd, 2015; Darcy et al., 2023)

Intersectionnalité

L'intersectionnalité se définit comme le cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, qui entraîne une augmentation des préjudices subis.

Intervenante ou intervenant

Une intervenante ou un intervenant est une ou un spécialiste dont la compétence dans un domaine précis lui permet d'animer ponctuellement une action de formation.

JAWS

JAWS (Job Access With Speech) est un logiciel de lecture d'écran pour environnement Windows pour les déficientes et déficients visuels.
www.freedomscientific.com/products/software/jaws/

LSQ

Langue des signes québécoise
noslangues-ourlanguages.gc.ca/fr/ressources-resources/signes-sign/apprentissage-learning-fra#lsq

MEI

Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie du Québec

Mentorat

Le mentorat est l'aide apportée par une personne d'expérience à une personne moins expérimentée, le plus souvent sur une base volontaire, en fonction d'objectifs liés au développement personnel ou professionnel de celle-ci.

MESS

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

MRC

Une municipalité régionale de comté (MRC) est un regroupement de municipalités qui gère certains services offerts au territoire qui en relève (urbanisme, aménagement du territoire, etc.).

NVDA

NonVisual desktop Access (NVDA) est un lecteur d'écran libre et gratuit pour le système d'exploitation Microsoft Windows.
nvda.fr/

OMS (WHO)

Fondée en 1948, l'Organisation mondiale de la Santé (*World Health Organization*) est l'institution spécialisée des Nations Unies qui met en rapport les nations, les partenaires et les personnes pour promouvoir la santé, préserver la sécurité mondiale et servir les populations vulnérables afin d'amener chaque personne, où qu'elle habite, au niveau de santé le plus élevé possible.
who.int/fr/about

OPHQ

L'Office des personnes handicapées du Québec est un organisme gouvernemental qui contribue à accroître la participation sociale des personnes en situation de handicap.
ophq.gouv.qc.ca/

Pair-aidance

La pair-aidance est un soutien apporté par des personnes, un partage entre personnes ayant une expérience commune, dans un cadre défini. Elle repose sur une entraide entre personnes étant ou ayant été atteintes d'une maladie physique ou psychique. Cette pratique est recommandée dans le cadre de l'autonomisation des patients en santé mentale, d'une amélioration du respect des droits de la personne en santé mentale ainsi que d'une condition essentielle pour accomplir l'idée de rétablissement en santé mentale.
(Pair-Aidance Québec. pairaidance.quebec)

PDF

Le format de document portable PDF (*Portable Document Format*) est un format de fichier universel développé par Adobe Systems. C'est un format d'échange de documents électroniques qui permet de transmettre des documents contenant du texte, des graphiques, des images et de la couleur, indépendamment du matériel et du système d'exploitation utilisés.

Persévérance entrepreneuriale

La persévérance entrepreneuriale est une qualité personnelle essentielle, souvent associée à la résilience et à la détermination, qui permet aux entrepreneuses et entrepreneurs de continuer à poursuivre leurs objectifs et surmonter les défis, l'échec, le stress et l'incertitude inhérents à l'aventure d'entreprise.
(Billion et al., 2024; Balcazar et al., 2023; Darcy et al., 2023)

PME

Une petite ou moyenne entreprise (PME) est une entreprise de moins de 250 salariés qui se caractérise par la centralisation et la personnalisation de la gestion autour du propriétaire-dirigeant, par sa flexibilité, par ses capacités d'adaptation et d'innovation ainsi que par la forte proximité de ses acteurs avec les parties prenantes.

RAG

La génération augmentée de récupération, aussi appelée RAG (pour *Retrieval Augmented Generation*), est une technologie qui consiste à connecter des modèles d'IA générative à des bases de données internes à l'entreprise.

RAP

La recherche-action participative (RAP) est un moyen collaboratif de mener des recherches et de coproduire des connaissances en réunissant une série de parties prenantes autour d'un sujet concret et d'une ou plusieurs questions de recherche qui les concernent ou les affectent directement.

Roger

Roger est une technologie sans fil intelligente qui transmet la parole directement vers les aides auditives et les implants cochléaires, afin de mieux gérer la distance et le bruit.

SAAQ

Société de l'assurance automobile du Québec

SADC

Société d'aide au développement des collectivités

SIPSE

Service d'interprétation pour personnes sourdes de l'Estrie
sante.gouv.qc.ca/repertoire-ressources/ressource/?nofiche=44062

SIVET

Le Service d'interprétation visuelle et tactile (SIVET) fournit des services d'interprétation en langue des signes québécoise (LSQ) et d'autres solutions favorisant l'accessibilité communicationnelle pour les personnes sourdes, malentendantes et sourdes-aveugles.
sivet.ca/

SMS

Un SMS (Short Text Message) est un message alphanumérique de longueur limitée, que l'on peut recevoir ou envoyer au moyen d'un appareil mobile ou d'un ordinateur.

Soutien psychosocial

On entend par soutien psychosocial tout type de soutien visant à protéger ou à promouvoir le bien-être et/ou à prévenir ou traiter un trouble mental.
(*Santé mentale et soutien psychosocial*. Médecins du Monde. medecinsdumonde.org/medecins-du-monde/sante-mentale-et-soutien-psychosocial-smps)

SPHERE

SPHERE (Soutien à la Personne Handicapée En Route vers l'Emploi) est un organisme sans but lucratif dont la mission est de faciliter l'accès à l'emploi aux personnes en situation de handicap en raison d'une condition physique, mentale ou intellectuelle particulière.
sphere-qc.ca/

SRIEQ

Le Service régional d'interprétariat de l'Est du Québec inc. (SRIEQ) est un organisme privé sans but lucratif qui a pour objectif d'offrir des services en interprétation LSQ (langue des signes québécoise) et oraliste aux personnes sourdes, sourdes-aveugles, malentendantes et entendantes.
srieq.ca/

SRSA (SRDC)

La Société de recherche sociale appliquée ou SRSA (*Social Research and Demonstration Corporation* ou SRDC en anglais) est un organisme de recherche sans but lucratif, créé spécifiquement pour élaborer, mettre à l'essai sur le terrain et évaluer rigoureusement de nouveaux programmes.
srdc.org/fr/

Standards d'accessibilité numérique et de communication

Les standards d'accessibilité numérique et de communication sont l'ensemble des pratiques et principes ancrés dans la CUA, qui visent à démanteler les barrières structurelles et informationnelles afin de garantir l'accès équitable à l'information, aux outils et à la formation pour les personnes en situation de handicap.

TDAH

Le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) se caractérise par une faible attention, ou une attention de courte durée, qui peut être accompagnée ou non par de l'impulsivité et de l'hyperactivité. Il peut affecter le développement et le fonctionnement social, affectif et intellectuel.

TSA

Le trouble du spectre de l'autisme (TSA) est un trouble neurodéveloppemental caractérisé par des déficits envahissants et durables des interactions sociales et de la communication, verbale et non verbale, et par des activités, des champs d'intérêt ou des comportements stéréotypés, restreints ou répétitifs.

UNICEF

L'UNICEF (pour *United Nations Children's Fund*, soit Fonds des Nations unies pour l'enfance) est une agence des Nations unies chargée, dans le monde entier, de défendre les droits des enfants, de répondre à leurs besoins essentiels et de favoriser leur plein épanouissement.

W3C

Le consortium W3C (*World Wide Web Consortium*) est un organisme officiellement chargé de la normalisation de tout ce qui concerne le Web.
w3.org/

WAI

L'Initiative pour l'accessibilité du Web (*Web Accessibility Initiative* ou WAI) a été lancée par le W3C. Sa mission est de proposer des solutions techniques pour rendre le Web accessible aux personnes en situation de handicap et, d'une manière plus générale, à toute personne sans nécessiter de prérequis particulier.
w3.org/WAI/wai-fr-intro.htm

WCAG

Les Règles pour l'accessibilité des contenus Web, ou *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG), sont un ensemble de recommandations techniques internationales élaborées par l'Initiative pour l'accessibilité du Web (WAI) du World Wide Web Consortium (W3C). Elles visent à rendre les contenus Web plus accessibles aux personnes en situation de handicap.
La version **WCAG 2.1** précise les critères techniques et ergonomiques à respecter pour rendre les contenus perceptibles, utilisables, compréhensibles et robustes, conformément aux principes d'inclusion numérique.
w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/fr

Liste
des tableaux

Liste des tableaux

Tableau 1. Les formats de rencontres. 86
Tableau 2. Des exemples d'outils numériques adaptés. 92
Tableau 3. La distinction des rôles 98
Tableau 4. Les formes d'accompagnement adaptées et inclusives 100
Tableau 5. Les types d'aide financière 108
Tableau 6. L'évaluation en trois dimensions. 112
Tableau 7. L'évaluation progressive en trois temps 115
Tableau 8. Des exemples d'outils pour une évaluation en continu 117
Tableau 9. Les trois dimensions du suivi 123
Tableau 10. Exemples d'outils pour faciliter la rétroaction. 125
Tableau 11. Les ressources pour chaque étape du parcours. 151
Tableau 12. Plan de formation continue 153
Tableau 13. Les indicateurs d'un système d'évaluation. 155



Sommaire de la boîte à outils

Accueillir et engager

Adapter l'accompagnement

Pour aller plus loin

Comprendre la personne

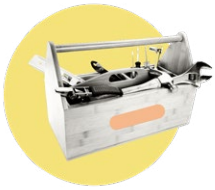
Animer les échanges et suivre l'évolution

Boîte à outils

Accueillir et engager

Documents de départ permettant de confirmer la participation, de clarifier les attentes et d'établir un cadre de confiance.

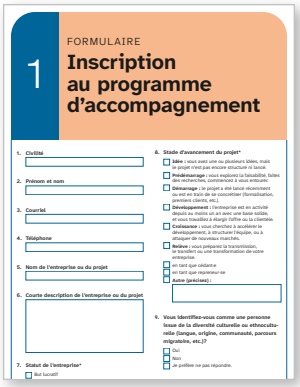
L'accompagnement inclusif commence bien avant la première intervention. Cette section rassemble les documents qui permettent de poser des bases claires, sécurisantes et respectueuses dès le départ. En précisant les attentes, les rôles, les droits et les engagements de chacun, ces outils contribuent à instaurer un climat de confiance propice au dialogue. Ils favorisent également une participation éclairée et la protection des renseignements partagés tout au long du parcours.



Boîte à outils

Ces documents sont aussi offerts en format PDF individuel afin de faciliter leur utilisation au sein de votre organisation.

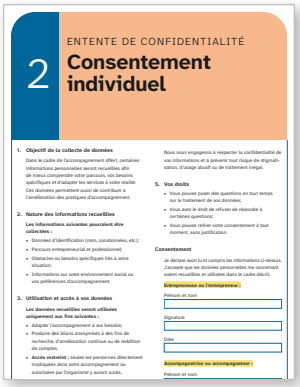
Accéder aux documents PDF téléchargeables



FORMULAIRE

Inscription au programme d'accompagnement

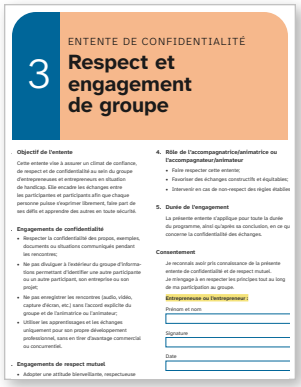
Formulaire permettant de recueillir les renseignements essentiels au démarrage du parcours.



ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Consentement individuel

Entente précisant la collecte, l'utilisation et la protection des renseignements personnels.



ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Respect et engagement de groupe

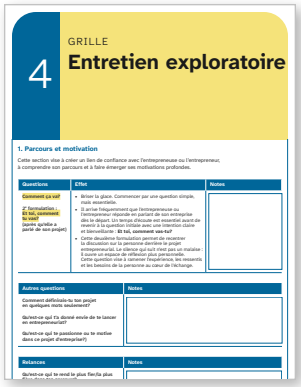
Entente établissant les règles de confidentialité, de respect et de participation aux activités collectives.



Comprendre la personne

Grilles de réflexion et d'analyse pour mieux connaître le parcours, les besoins, les obstacles et les forces de la personne accompagnée.

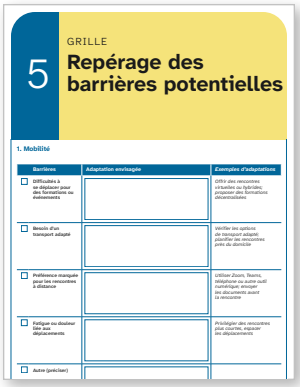
Chaque parcours entrepreneurial est unique. Avant de proposer des solutions ou des adaptations, il est essentiel de comprendre la réalité de la personne accompagnée dans toute sa complexité. Les outils réunis ici soutiennent l'écoute, l'exploration et la réflexion afin de mieux cerner les besoins, les aspirations, les obstacles rencontrés et les facteurs susceptibles d'influencer le cheminement entrepreneurial. Ils constituent la base d'un accompagnement personnalisé et centré sur la personne.



GRILLE

Entretien exploratoire

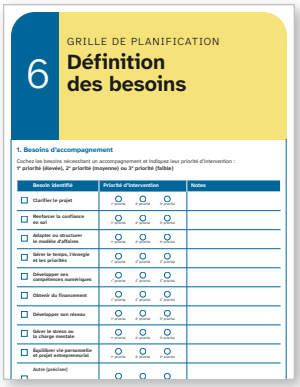
Grille d'échange pour comprendre le parcours, les attentes et les besoins de la personne



GRILLE

Repérage des barrières potentielles

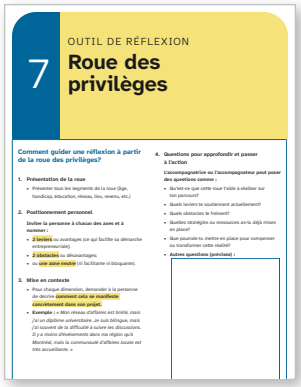
Grille d'analyse pour identifier les obstacles et les adaptations à prévoir.



GRILLE DE PLANIFICATION

Définition des besoins

Grille permettant de prioriser les besoins et les conditions favorisant la réussite du parcours



OUTIL DE RÉFLEXION

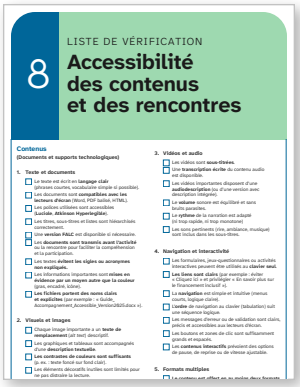
Roue des privilèges

Outil favorisant la réflexion sur les facteurs sociaux influençant le parcours entrepreneurial.

Adapter l’accompagnement

Repères, ressources et solutions favorisant l’accessibilité et l’adaptation des pratiques, des contenus et des environnements.

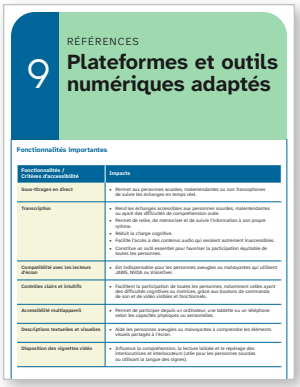
L’inclusion repose sur la capacité à ajuster les pratiques aux réalités des personnes plutôt que l’inverse. Cette section propose des ressources concrètes pour repérer les obstacles à la participation et mettre en place des conditions favorables à l’accessibilité. Qu’il s’agisse des contenus, des outils numériques, des modes de communication ou des environnements de rencontre, ces repères facilitent la création d’expériences plus équitables, souples et accessibles.



LISTE DE VÉRIFICATION

Accessibilité des contenus et des rencontres

Optimisation des documents textes images, vidéos et audios et de l’environnement pour les rencontres en ligne et en présentiel



RÉFÉRENCES

Plateformes et outils numériques adaptés

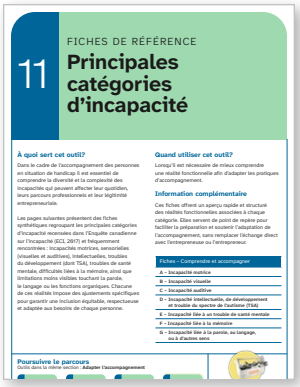
Répertoire présentant des technologies et logiciels favorisant l’accessibilité numérique.



À TÉLÉCHARGER

Polices accessibles

Sélection de polices conçues pour améliorer la lisibilité et le confort de lecture



FICHES DE RÉFÉRENCE

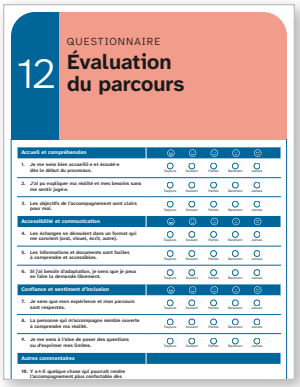
Principales catégories d’incapacité

Fiches présentant les principales catégories d’incapacité et leurs réalités.

Animer les échanges et suivre l'évolution

Supports favorisant l'expression, la participation, la rétroaction et l'ajustement continu de l'accompagnement.

L'accompagnement est un processus évolutif qui exige une écoute constante et des ajustements réguliers. Les outils présentés dans cette section facilitent l'expression des perceptions, des émotions et des besoins tout au long du parcours. Ils soutiennent la participation active, favorisent la rétroaction et permettent de suivre l'évolution de la personne accompagnée afin d'adapter les interventions au moment opportun.



QUESTIONNAIRE

Évaluation du parcours

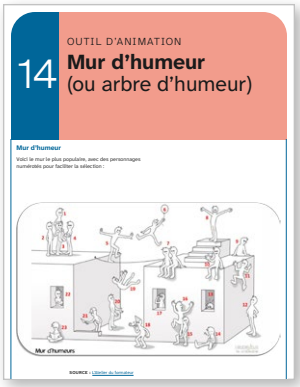
Questionnaire visant à recueillir la rétroaction à différentes étapes de l'accompagnement.



OUTILS D'ANIMATION

Météo intérieure et roues des émotions

Outils d'expression permettant de partager son état du moment simplement.



OUTIL D'ANIMATION

Mur d'humeur (ou arbre d'humeur)

Outil visuel favorisant l'expression des émotions et le dialogue.



OUTIL D'ANIMATION

Cartes de photolangage (ou métaphores)

Outil visuel facilitant l'expression des perceptions, des émotions et des expériences.

Pour aller plus loin

Références, formations et ressources complémentaires pour approfondir les connaissances et élargir son réseau de soutien.

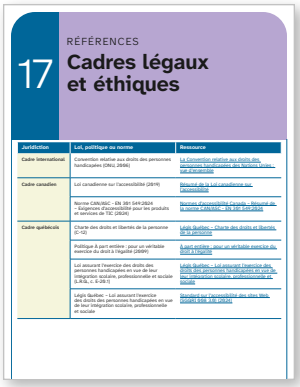
L'accompagnement inclusif s'inscrit dans une démarche d'apprentissage continu. Cette section rassemble des ressources complémentaires permettant d'approfondir les connaissances, de mieux comprendre les réalités vécues par les personnes en situation de handicap et d'appuyer les décisions professionnelles sur des repères reconnus. Elle favorise également le développement de partenariats et le recours à des expertises spécialisées lorsque nécessaire.



CAPSULES D'AUTOFORMATION

Mieux accueillir personnes en situation de handicap

Capsules vidéo proposant des repères pratiques pour renforcer les pratiques inclusives.



RÉFÉRENCES

Cadres légaux et éthiques

Principaux fondements juridiques et éthiques à considérer dans une démarche d'accompagnement inclusive.



RÉFÉRENCES

Programmes et partenaires spécialisés

Répertoire regroupant les ressources, les organismes et les services spécialisés.

1

FORMULAIRE

Inscription au programme d'accompagnement

Information

À quoi sert cet outil?

Ce formulaire permet de recueillir les renseignements essentiels sur l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, son projet et ses besoins d'accompagnement afin de favoriser une démarche inclusive et personnalisée.

Quand utiliser cet outil?

Au début du parcours d'accompagnement, afin de recueillir les informations nécessaires à une première prise de contact et de préparer les prochaines étapes du soutien.

Information complémentaire

* Les informations demandées aux **points 7, 8 et 11** ne nécessitent pas forcément d'être inscrites dans le formulaire. Elles peuvent être recueillies oralement par l'accompagnatrice ou l'accompagnateur pendant l'entretien exploratoire.

BONNES PRATIQUES

Un formulaire d'inscription inclusif doit :

- → être accessible sur le plan numérique (compatible avec les lecteurs d'écran, la navigation clavier);
- → exister en plusieurs formats (PDF accessible, formulaire en ligne, version imprimée);
- → utiliser un langage clair et non stigmatisant;
- → éviter toute obligation de divulgation du handicap;
- → préciser le cadre de l'accompagnement, les objectifs et les attentes.

Le but est de permettre une entrée en parcours simple, autonome et sécurisante.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Accueillir et engager**

1 FORMULAIRE
Inscription au programme d'accompagnement

FORMULAIRE

Inscription au programme d'accompagnement

Formulaire permettant de recueillir les renseignements essentiels au démarrage du parcours.

2 ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ
Consentement individuel

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Consentement individuel

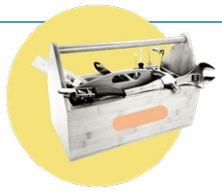
Entente précisant la collecte, l'utilisation et la protection des renseignements personnels.

3 ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ
Respect et engagement de groupe

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Respect et engagement de groupe

Entente établissant les règles de confidentialité, de respect et de participation aux activités collectives.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

1

FORMULAIRE

Inscription au programme d'accompagnement

Section réservée à l'équipe d'accompagnement

Organisation

Accompagnateur·trice

Date

1. Civilité

2. Prénom et nom

3. Courriel

4. Téléphone

5. Nom de l'entreprise ou du projet

6. Courte description de l'entreprise ou du projet

7. Statut de l'entreprise*

- ☐ But lucratif
- ☐ Économie sociale (organisme à but non lucratif ou coopérative)
- ☐ Je ne sais pas encore.

8. Stade d'avancement du projet*

- ☐ **Idée :** vous avez une ou plusieurs idées, mais le projet n'est pas encore structuré ni lancé.
- ☐ **Prédémarrage :** vous explorez la faisabilité, faites des recherches, commencez à vous entourer.
- ☐ **Démarrage :** le projet a été lancé récemment ou est en train de se concrétiser (formalisation, premiers clients, etc.).
- ☐ **Développement :** l'entreprise est en activité depuis au moins un an avec une base solide, et vous travaillez à élargir l'offre ou la clientèle.
- ☐ **Croissance :** vous cherchez à accélérer le développement, à structurer l'équipe, ou à attaquer de nouveaux marchés.
- ☐ **Relève :** vous préparez la transmission, le transfert ou une transformation de votre entreprise.
- ☐ en tant que cédant·e
- ☐ en tant que repreneur·se
- ☐ **Autre (précisez) :**

9. Vous identifiez-vous comme une personne issue de la diversité culturelle ou ethnoculturelle (langue, origine, communauté, parcours migratoire, etc.)?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre.

10. Avez-vous des limitations ou des handicaps que vous souhaitez nous faire connaître pour mieux adapter notre accompagnement?
(Plus d'une réponse possible.)

- ☐ Limitation motrice ou mobilité réduite
- ☐ Limitation visuelle
- ☐ Limitation auditive
- ☐ Trouble du langage ou de la communication
- ☐ Trouble d'apprentissage ou cognitif
- ☐ Trouble de santé mentale
- ☐ **Autre (précisez) :**

- ☐ Je préfère ne pas répondre.
- ☐ Aucun

11. Quel type de rencontre préférez-vous pour votre accompagnement?* *(Cochez le ou les formats qui vous conviennent.)*

- ☐ En présentiel (face à face)
- ☐ En visioconférence (Zoom, Teams, etc.)
- ☐ Par téléphone
- ☐ Échanges écrits seulement (courriel, clavardage)
- ☐ Format mixte (un peu de chacun, selon le contexte)
- ☐ **Autre (précisez) :**

- ☐ Je n'ai pas de préférence

12. Y a-t-il des aspects de votre vie personnelle qui pourraient rendre votre projet ou votre accompagnement plus difficile? *(Cochez le ou les éléments qui vous concernent.)**

- ☐ Problèmes de mobilité (transport, accessibilité des lieux)
- ☐ Problèmes de santé physique (fatigue chronique, douleurs)
- ☐ Barrières de communication (langue, troubles de la parole, difficulté à m'exprimer ou à me faire comprendre)
- ☐ Surdité
- ☐ Malvoyance
- ☐ Hypersensibilité sensorielle
- ☐ Difficultés d'accès au numérique (connexion instable, équipement inadéquat, faible maîtrise des outils)
- ☐ Anxiété, TDAH, dépression, troubles cognitifs
- ☐ Isolement ou environnement social peu soutenant (absence de réseau, responsabilités familiales lourdes)
- ☐ Manque de repères ou de réseau professionnel (peu de contacts dans le domaine, difficulté à m'orienter)
- ☐ **Autre aspect de ma vie personnelle qui mérite d'être pris en compte :**

- ☐ Je n'ai aucun problème ou difficulté.
- ☐ Je préfère ne pas répondre à cette question.

13. À quel(s) moment(s) de la journée êtes-vous généralement plus disponible? *(Cochez le ou les moments qui vous conviennent.)*

- ☐ Matin
- ☐ Après-midi

2

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Consentement individuel

Information

À quoi sert cet outil?

Ce formulaire explique le cadre de l'accompagnement et encadre la collecte, l'utilisation et la conservation des renseignements personnels recueillis dans le cadre du soutien offert.

Quand utiliser cet outil?

En même temps que la collecte d'informations personnelles ou au début du parcours d'accompagnement.

BONNES PRATIQUES

Le consentement éclairé :

- → explique le cadre de l'accompagnement;
- → précise les informations collectées et leur usage;
- → garantit la confidentialité;
- → présente les droits de la personne (retrait, pause, modification des données)

Le consentement éclairé contribue à instaurer un climat de sécurité et de confiance.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Accueillir et engager**

1 FORMULAIRE **Inscription au programme d'accompagnement**

FORMULAIRE

Inscription au programme d'accompagnement

Formulaire permettant de recueillir les renseignements essentiels au démarrage du parcours.

2 ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ **Consentement individuel**

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Consentement individuel

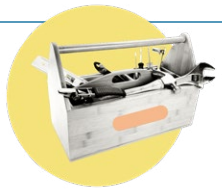
Entente précisant la collecte, l'utilisation et la protection des renseignements personnels.

3 ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ **Respect et engagement de groupe**

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Respect et engagement de groupe

Entente établissant les règles de confidentialité, de respect et de participation aux activités collectives.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

Section réservée à l'équipe d'accompagnement

Organisation | *Accompagnateur·trice* | *Date*

1. Objectif de la collecte de données

Dans le cadre de l'accompagnement offert, certaines informations personnelles seront recueillies afin de mieux comprendre votre parcours, vos besoins spécifiques et d'adapter les services à votre réalité. Ces données permettent aussi de contribuer à l'amélioration des pratiques d'accompagnement.

2. Nature des informations recueillies

Les informations suivantes pourraient être collectées :

- Données d'identification (nom, coordonnées, etc.);
- Parcours entrepreneurial et professionnel;
- Obstacles ou besoins spécifiques liés à votre situation;
- Informations sur votre environnement social ou vos préférences d'accompagnement.

3. Utilisation et accès à vos données

Les données recueillies seront utilisées uniquement aux fins suivantes :

- Adapter l'accompagnement à vos besoins;
- Produire des bilans anonymisés à des fins de recherche, d'amélioration continue ou de reddition de comptes.
- **Accès restreint :** seules les personnes directement impliquées dans votre accompagnement ou autorisées par l'organisme y auront accès.

4. Conservation et confidentialité

Les données seront conservées de manière sécurisée pendant une durée de _____ ans. Elles ne seront ni communiquées ni utilisées à des fins commerciales.

Nous nous engageons à respecter la confidentialité de vos informations et à prévenir tout risque de stigmatisation, d'usage abusif ou de traitement inégal.

5. Vos droits

- Vous pouvez poser des questions en tout temps sur le traitement de vos données;
- Vous avez le droit de refuser de répondre à certaines questions;
- Vous pouvez retirer votre consentement à tout moment, sans justification.

Consentement

Je déclare avoir lu et compris les informations ci-dessus. J'accepte que les données personnelles me concernant soient recueillies et utilisées dans le cadre décrit.

Entrepreneuse ou l'entrepreneur :

Prénom et nom

Signature

Date

Accompagnatrice ou accompagnateur :

Prénom et nom

Signature

Date

3

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Respect et engagement de groupe

Information

À quoi sert cet outil?

Cette entente vise à assurer un climat de confiance, de respect et de confidentialité au sein d'un groupe d'entrepreneuses et d'entrepreneurs en situation de handicap. Elle encadre les échanges afin que chaque personne puisse s'exprimer librement, faire part de ses défis et apprendre des autres en toute sécurité.

Quand utiliser cet outil?

Avant le début d'une activité de groupe, d'un programme de mentorat collectif ou d'une démarche de codéveloppement.

BONNES PRATIQUES

Pour les contextes de groupe, ce document clarifie :

- → les règles de confidentialité;
- → les comportements attendus;
- → les responsabilités individuelles;
- → les mécanismes de recours en cas de non-respect.

L'entente de confidentialité et de respect mutuel prévient les craintes d'exposition et de jugement.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Accueillir et engager**

1 FORMULAIRE **Inscription au programme d'accompagnement**

FORMULAIRE

Inscription au programme d'accompagnement

Formulaire permettant de recueillir les renseignements essentiels au démarrage du parcours.

2 ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ **Consentement individuel**

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Consentement individuel

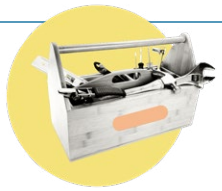
Entente précisant la collecte, l'utilisation et la protection des renseignements personnels.

3 ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ **Respect et engagement de groupe**

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Respect et engagement de groupe

Entente établissant les règles de confidentialité, de respect et de participation aux activités collectives.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

3

ENTENTE DE CONFIDENTIALITÉ

Respect et engagement de groupe

Section réservée à l'équipe d'accompagnement

Organisation

Accompagnateur·trice

Date

1. Objectif de l'entente

Cette entente vise à assurer un climat de confiance, de respect et de confidentialité au sein du groupe d'entrepreneuses et entrepreneurs en situation de handicap. Elle encadre les échanges entre les participantes et participants afin que chaque personne puisse s'exprimer librement, faire part de ses défis et apprendre des autres en toute sécurité.

2. Engagements de confidentialité

- Respecter la confidentialité des propos, exemples, documents ou situations communiqués pendant les rencontres;
- Ne pas divulguer à l'extérieur du groupe d'informations permettant d'identifier une autre participante ou un autre participant, son entreprise ou son projet;
- Ne pas enregistrer les rencontres (audio, vidéo, capture d'écran, etc.) sans l'accord explicite du groupe et de l'animatrice ou l'animateur;
- Utiliser les apprentissages et les échanges uniquement pour son propre développement professionnel, sans en tirer d'avantage commercial ou concurrentiel.

3. Engagements de respect mutuel

- Adopter une attitude bienveillante, respectueuse et inclusive envers toutes les personnes présentes;
- Écouter activement sans juger ni interrompre;
- Faire part de son expérience en respectant le temps de parole individuels;
- Contribuer à créer un espace sécuritaire où les idées, les émotions et les réalités diverses sont accueillies sans discrimination.

4. Rôle de l'accompagnatrice/animatrice ou l'accompagnateur/animateur

- Faire respecter cette entente;
- Favoriser des échanges constructifs et équitables;
- Intervenir en cas de non-respect des règles établies.

5. Durée de l'engagement

La présente entente s'applique pour toute la durée du programme, ainsi qu'après sa conclusion, en ce qui concerne la confidentialité des échanges.

Consentement

Je reconnais avoir pris connaissance de la présente entente de confidentialité et de respect mutuel.
Je m'engage à en respecter les principes tout au long de ma participation au groupe.

Entrepreneuse ou l'entrepreneur :

Prénom et nom

Signature

Date

Accompagnatrice ou accompagnateur :

Prénom et nom

Signature

Date

4

GRILLE

Entretien exploratoire

Information

À quoi sert cet outil?

L'outil permet de mieux comprendre la personne derrière le projet (ses motivations, son rythme, sa manière de travailler et sa perception de ses propres besoins) sans chercher à la catégoriser ni à planifier des solutions. Cette rencontre vise à explorer son parcours et à établir un lien de confiance.

Quand utiliser cet outil?

Lors de la première rencontre avec l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, après l'inscription et avant la mise en place du plan d'accompagnement personnalisé.

Information complémentaire

Avant de commencer l'entretien exploratoire, il est recommandé de présenter l'**entente de confidentialité – Consentement individuel** afin de clarifier le cadre des échanges. Les réponses demeurent confidentielles et servent uniquement à adapter l'accompagnement. La personne est libre de ne pas répondre à certaines questions ou d'y revenir plus tard.

Consulter l'outil 2. Entente de confidentialité – Consentement individuel

BONNES PRATIQUES

La grille de l'entretien exploratoire soutient une première rencontre qui :

- explore les motivations, aspirations et défis;
- définit les besoins en soutien (technique, psychosocial, organisationnel);
- repère les conditions de santé ou de rythme à prendre en compte, si la personne souhaite en faire part;
- permet d'adapter les modalités de communication, de formation et de suivi.

La grille de l'entretien exploratoire constitue la base du plan d'accompagnement personnalisé.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Comprendre la personne**

4 GRILLE **Entretien exploratoire**

GRILLE

Entretien exploratoire

Grille d'échange pour comprendre le parcours, les attentes et les besoins de la personne

5 GRILLE **Repérage des barrières potentielles**

GRILLE

Repérage des barrières potentielles

Grille d'analyse pour identifier les obstacles et les adaptations à prévoir.

6 GRILLE DE PLANIFICATION **Définition des besoins**

GRILLE DE PLANIFICATION

Définition des besoins

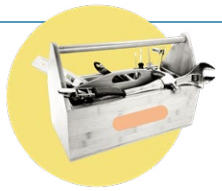
Grille permettant de prioriser les besoins et les conditions favorisant la réussite du parcours

7 OUTIL DE RÉFLEXION **Roue des privilèges**

OUTIL DE RÉFLEXION

Roue des privilèges

Outil favorisant la réflexion sur les facteurs sociaux influençant le parcours entrepreneurial.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

Organisation

Accompagnateur·trice

Date

Entrepreneur·se

Entreprise/projet

1. Parcours et motivation

Cette section vise à créer un lien de confiance avec l'entrepreneuse ou l'entrepreneur, à comprendre son parcours et à faire émerger ses motivations profondes.

Questions	Effet	Notes
Comment ça va? **2e formulation : Et toi, comment tu vas? (après qu'elle a parlé de son projet)**	• Briser la glace. Commencer par une question simple, mais essentielle. • Il arrive fréquemment que l'entrepreneuse ou l'entrepreneur réponde en parlant de son entreprise dès le départ. Un temps d'écoute est essentiel avant de revenir à la question initiale avec une intention claire et bienveillante : **Et toi, comment vas-tu?** • Cette deuxième formulation permet de recentrer la discussion sur la personne derrière le projet entrepreneurial. Le silence qui suit n'est pas un malaise : il ouvre un espace de réflexion plus personnelle. Cette question vise à ramener l'expérience, les ressentis et les besoins de la personne au cœur de l'échange.	

Autres questions	Notes
Comment définirais-tu ton projet en quelques mots seulement? **Qu'est-ce qui t'a donné envie de te lancer en entrepreneuriat?** **Qu'est-ce qui te passionne ou te motive dans ce projet d'entreprise?)**	

Relances	Notes
Qu'est-ce qui te rend le plus fier/la plus fière dans ton parcours? **Y a-t-il eu des moments charnières ou des déclics?**	

2. Stade et besoins du projet entrepreneurial

Cette section permet de situer le projet dans son cycle de développement et de mieux comprendre les défis actuels.

Questions	Effet	Notes
À quelle étape du développement de ton projet te situes-tu en ce moment? (idéation, démarrage, croissance, réorientation) **Où aimerais-tu être dans deux ans avec ton projet? Et dans cinq ans?** **Quelles sont, selon toi, les forces de ton projet? Et les défis actuels?**	• L'étape à laquelle l'entrepreneuse ou l'entrepreneur pense se situer ne correspond pas toujours à sa réalité (ex. : croissance versus développement, démarrage versus idéation). Lors de la rencontre exploratoire, c'est à l'accompagnatrice ou l'accompagnateur de déterminer l'étape d'avancement la plus juste.	

Relances	Notes
As-tu déjà bénéficié d'un accompagnement de la part d'une organisation qui accompagne les entrepreneuses et entrepreneurs? **Si oui, laquelle, et dans quel contexte?** **Sinon, peux-tu préciser pourquoi tu n'as pas été accompagné·e?** **As-tu un plan d'affaires ou une ébauche? Un modèle d'affaires?**	

3. Soutien, environnement, fonctionnement

Cette section vise à mieux comprendre les conditions de travail, le réseau et les préférences personnelles.

Questions	Notes
As-tu des partenaires, des alliées et alliés ou un réseau autour de toi pour appuyer ta démarche entrepreneuriale? **Qu'est-ce qui t'aide à te sentir efficace quand tu travailles sur ton projet?** **Comment aimes-tu avancer : par petites étapes, en blocs intensifs, selon ton énergie?** **Quels formats de rencontre te conviennent le mieux (en personne, à distance, hybride, etc.)?**	

4. Vision, aspirations et attentes

Cette section permet de cerner les attentes envers l'accompagnement et les aspirations à long terme.

Questions	Notes
Où aimerais-tu être avec ton projet dans un an? Dans trois ans? **Que représente pour toi une réussite entrepreneuriale?** **Qu'attends-tu de notre accompagnement?**	

Autres éléments à considérer	Notes
Y a-t-il autre chose dont tu aimerais faire part et qui te semble important pour bénéficier d'un meilleur accompagnement? **Y a-t-il des choses que tu n'as pas dites et que je devrais savoir**	

5. Synthèse et plan d'action

	Plan d'action
Forces et ressources de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur vivant avec un handicap	
Facteurs de vigilance	
Premières pistes d'accompagnement	

5

GRILLE

Repérage des barrières potentielles

Information

À quoi sert cet outil?

Outil à utiliser immédiatement après l'entretien exploratoire. Il s'agit d'un outil d'observation et de co-analyse, à remplir conjointement avec l'entrepreneuse ou l'entrepreneur en situation de handicap. L'objectif est de repérer, de façon bienveillante et collaborative, les obstacles qui pourraient limiter sa pleine participation au parcours entrepreneurial et d'anticiper les ajustements nécessaires.

Quand utiliser cet outil?

Immédiatement après l'entretien exploratoire et avant la planification des mesures d'adaptation ou du plan d'accompagnement personnalisé.

Information complémentaire

Cet outil ne sert pas à évaluer ni à étiqueter, mais à personnaliser l'accompagnement.

BONNES PRATIQUES

Une grille de repérage des barrières potentielle permet d'anticiper :

- → les obstacles liés à l'accessibilité physique ou numérique;
- → les contraintes de temps, d'énergie ou de santé;
- → les besoins d'aménagement;
- → les risques de surcharge cognitive, sensorielle ou émotionnelle;
- → les barrières financières ou administratives.

Elle favorise une vision proactive et évite la suradaptation constante.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Comprendre la personne**

4 GRILLE **Entretien exploratoire**

GRILLE

Entretien exploratoire

Grille d'échange pour comprendre le parcours, les attentes et les besoins de la personne

5 GRILLE **Repérage des barrières potentielles**

GRILLE

Repérage des barrières potentielles

Grille d'analyse pour identifier les obstacles et les adaptations à prévoir.

6 GRILLE DE PLANIFICATION **Définition des besoins**

GRILLE DE PLANIFICATION

Définition des besoins

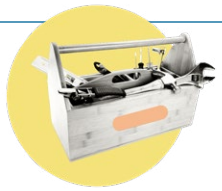
Grille permettant de prioriser les besoins et les conditions favorisant la réussite du parcours

7 OUTIL DE RÉFLEXION **Roue des privilèges**

OUTIL DE RÉFLEXION

Roue des privilèges

Outil favorisant la réflexion sur les facteurs sociaux influençant le parcours entrepreneurial.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

GRILLE

Repérage des barrières potentielles

Organisation

Accompagnateur·trice

Date

Entrepreneur·se

Entreprise/projet

1. Mobilité

Barrières	Adaptation envisagée	*Exemples d'adaptations*
☐ **Difficultés à se déplacer pour des formations ou événements**		*Offrir des rencontres virtuelles ou hybrides; proposer des formations décentralisées*
☐ **Besoin d'un transport adapté**		*Vérifier les options de transport adapté; planifier les rencontres près du domicile*
☐ **Préférence marquée pour les rencontres à distance**		*Utiliser Zoom, Teams, téléphone ou autre outil numérique; envoyer les documents avant la rencontre*
☐ **Fatigue ou douleur liée aux déplacements**		*Privilégier des rencontres plus courtes, espacer les déplacements*
☐ **Autre (préciser)**		

2. Communication

Barrières	Adaptation envisagée	*Exemples d'adaptations*
☐ Difficulté avec les contenus écrits (langage technique, longueur, clarté)		*Simplifier le vocabulaire; reformuler les documents; utiliser des phrases courtes*
☐ Préférence pour les échanges oraux		*Favoriser les discussions et les capsules audios ou vidéos explicatives*
☐ Besoin de supports visuels ou simplifiés		*Utiliser des schémas, pictogrammes, canevas ou fiches synthèses*
☐ Communication non verbale privilégiée ou assistée (LSQ, interprète, application vocale)		*Faire appel à un interprète; utiliser des outils visuels, des tablettes ou des applications de communication*
☐ Autre (préciser)		

3. Numérique

Barrières	Adaptation envisagée	*Exemples d'adaptations*
☐ Difficultés à utiliser certains logiciels ou plateformes		*Offrir un accompagnement à l'utilisation des outils, proposer une autre solution (téléphone, PDF)*
☐ Outils personnels incompatibles (ordinateur, téléphone, logiciels)		*Adapter les formats de documents, utiliser des outils accessibles depuis un cellulaire*
☐ Aisance limitée avec les outils numériques		*Prévoir une courte démonstration ou un tutoriel, simplifier les plateformes utilisées*
☐ Absence d'accès fiable à un ordinateur ou à Internet		*Autoriser les rencontres en personne ou par téléphone, fournir des documents papier*
☐ Autre (préciser)		

4. Environnement social

Barrières	Adaptation envisagée	*Exemples d'adaptations*
☐ Isolement (peu ou pas de réseau de soutien)		*Mettre en lien avec un réseau entrepreneurial ou une mentore ou un mentor, proposer des activités de réseautage adaptées*
☐ Manque de confiance dans les réseaux d'affaires ou d'accompagnement		*Offrir une première rencontre en binôme ou en petit groupe, accompagner la prise de contact*
☐ Expériences passées de discrimination ou de rejet		*Adopter une posture bienveillante et sécurisante, éviter les comparaisons, favoriser un climat de confiance*
☐ Environnement personnel instable ou peu soutenant		*Adapter les échéanciers; offrir un suivi plus fréquent ou flexible*
☐ Autre (préciser)		

5. Synthèse et plan d'action

	Plan d'action
Résumé des principales barrières repérées	
Adaptations prioritaires à mettre en place	
Actions à planifier ou à coordonner avec d'autres intervenantes ou intervenants	

6. Suivi prévu

Responsable	Type d'action	Échéance prévue	Commentaires

Au besoin, dupliquez cette page afin d'ajouter d'autres éléments au tableau.

6

GRILLE DE PLANIFICATION

Définition des besoins

Information

À quoi sert cet outil?

Cet outil permet de prioriser les besoins cernés et de planifier les ajustements nécessaires dans le plan d'accompagnement personnalisé. Il sert à structurer la réflexion commune et à transformer les constats en pistes d'action concrètes en gardant une approche collaborative et évolutive.

Quand utiliser cet outil?

Après la grille de repérage des barrières potentielles, lorsque les besoins identifiés doivent être clarifiés, priorisés ou mis à jour.

Information complémentaire

Cet outil peut être rempli conjointement par l'accompagnatrice ou l'accompagnateur et la personne accompagnée afin de favoriser une compréhension commune des besoins, des préférences et des conditions de réussite du parcours.

BONNES PRATIQUES

Cette grille permet d'approfondir, après la rencontre exploratoire, les besoins :

- → en accessibilité;
- → en formation;
- → relationnels (réseau, mentorat, accompagnement psychosocial);
- → matériels et technologiques.

La grille de planification – Définition des besoins est utile lorsque la compréhension initiale doit être clarifiée ou mise à jour.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Comprendre la personne**

4 GRILLE **Entretien exploratoire**

GRILLE

Entretien exploratoire

Grille d'échange pour comprendre le parcours, les attentes et les besoins de la personne

5 GRILLE **Repérage des barrières potentielles**

GRILLE

Repérage des barrières potentielles

Grille d'analyse pour identifier les obstacles et les adaptations à prévoir.

6 GRILLE DE PLANIFICATION **Définition des besoins**

GRILLE DE PLANIFICATION

Définition des besoins

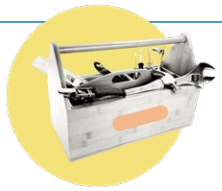
Grille permettant de prioriser les besoins et les conditions favorisant la réussite du parcours

7 OUTIL DE RÉFLEXION **Roue des privilèges**

OUTIL DE RÉFLEXION

Roue des privilèges

Outil favorisant la réflexion sur les facteurs sociaux influençant le parcours entrepreneurial.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

Organisation

Accompagnateur·trice

Date

Entrepreneur·se

Entreprise/projet

1. Besoins d'accompagnement

Cochez les besoins nécessitant un accompagnement et indiquez leur priorité d'intervention :
1e priorité (élevée), 2e priorité (moyenne) ou 3e priorité (faible)

Besoin identifié	Priorité d'intervention			Notes
☐ **Clarifier le projet**	○ 1e priorité	○ 2e priorité	○ 3e priorité	
☐ **Renforcer la confiance en soi**	○ 1e priorité	○ 2e priorité	○ 3e priorité	
☐ **Adapter ou structurer le modèle d'affaires**	○ 1e priorité	○ 2e priorité	○ 3e priorité	
☐ **Gérer le temps, l'énergie et les priorités**	○ 1e priorité	○ 2e priorité	○ 3e priorité	
☐ **Développer ses compétences numériques**	○ 1e priorité	○ 2e priorité	○ 3e priorité	
☐ **Obtenir du financement**	○ 1e priorité	○ 2e priorité	○ 3e priorité	
☐ **Développer son réseau**	○ 1e priorité	○ 2e priorité	○ 3e priorité	
☐ **Gérer le stress ou la charge mentale**	○ 1e priorité	○ 2e priorité	○ 3e priorité	
☐ **Équilibrer vie personnelle et projet entrepreneurial**	○ 1e priorité	○ 2e priorité	○ 3e priorité	
☐ **Autre (préciser)**	○ 1e priorité	○ 2e priorité	○ 3e priorité	

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

2. Préférences d'accompagnement

A. Type de soutien

Quels types d'accompagnement semblent les plus pertinents?

- ☐ Coaching
- ☐ Mentorat
- ☐ Formation
- ☐ Accompagnement collectif
- ☐ Soutien psychosocial
- ☐ Soutien technique

B. Format

Quels formats conviennent à sa situation?

- ☐ En personne
- ☐ À distance (visio, téléphone)
- ☐ Hybride
- ☐ SMS
- ☐ Asynchrone
- ☐ Courriel
- ☐ Message vocaux
- ☐ **Autre (précisez) :**

C. Fréquence

Quel est le rythme idéal pour l'accompagnement?

- ☐ 1 fois/semaine
- ☐ 2 fois/mois
- ☐ 1 fois/mois
- ☐ Au besoin
- ☐ **Autre (précisez) :**

D. Style de communication

Comment la personne préfère-t-elle recevoir les informations?

- ☐ Oral (explications verbales)
- ☐ Visuel (schémas, vidéos, infographies)
- ☐ Écrit (documents, courriels)
- ☐ Simplifié / Facile à lire et à comprendre (FALC)
- ☐ **Autre (précisez) :**

E. Accessibilité et aménagements nécessaires

Des aménagements sont-ils nécessaires pour faciliter la participation de la personne (langue des signes, pauses fréquentes, environnement calme, police adaptée, outils numériques spécifiques, etc.)?

- ☐ Non
- ☐ **Oui, précisez :**

F. Réseau de soutien

La personne souhaite-t-elle impliquer une ou un proche, une paire ou un pair, ou encore une intervenante ou un intervenant de confiance?

- ☐ Non
- ☐ **Oui, précisez :**

G. Autres préférences

Précisez si la personne a d'autres demandes ou besoins à signaler :

5. Synthèse et plan d'action

	Plan d'action
Forces et ressources de l'entrepreneuse ou l'entrepreneur vivant avec un handicap (pour éviter d'avoir une vision centrée sur les manques uniquement) *Ex. : bonne capacité d'adaptation, réseau social*	
Facteurs de vigilance/ risques *Ex. : surcharge, isolement, barrière de communication, dépendance à un soutien*	
Besoins prioritaires cernés	

7

OUTIL DE RÉFLEXION

Roue des privilèges

Information

À quoi sert cet outil?

La roue des privilèges est un outil visuel qui permet de réfléchir à l'impact des identités sociales, des expériences de vie et des conditions personnelles sur l'accès aux ressources, aux opportunités et au pouvoir. Elle aide à mieux comprendre les facteurs qui peuvent faciliter ou compliquer un parcours entrepreneurial.

Quand utiliser cet outil?

Lorsqu'il est pertinent d'explorer avec la personne accompagnée les facteurs personnels, sociaux et environnementaux qui influencent son parcours, ses défis et ses occasions de développement.

Information complémentaire

Cet outil s'appuie sur le concept d'intersectionnalité (introduit par Kimberlé Crenshaw). Il aide à comprendre comment différentes réalités peuvent se croiser et influencer l'expérience entrepreneuriale d'une personne.

BONNES PRATIQUES

La roue des privilèges permet :

- → de réfléchir à l'influence des identités sociales et des réalités vécues sur le parcours entrepreneurial;
- → de mettre en lumière les leviers et les obstacles qui peuvent faciliter ou freiner la participation;
- → de mieux comprendre l'effet combiné de différents facteurs personnels, sociaux et environnementaux;
- → d'identifier des pistes d'action ou d'adaptation adaptées à la réalité de la personne.

La roue des privilèges aide à rendre visibles les couches d'inégalités et à mieux comprendre comment les différentes dimensions de l'identité interagissent.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Comprendre la personne**

4 GRILLE **Entretien exploratoire**

GRILLE

Entretien exploratoire

Grille d'échange pour comprendre le parcours, les attentes et les besoins de la personne

5 GRILLE **Repérage des barrières potentielles**

GRILLE

Repérage des barrières potentielles

Grille d'analyse pour identifier les obstacles et les adaptations à prévoir.

6 GRILLE DE PLANIFICATION **Définition des besoins**

GRILLE DE PLANIFICATION

Définition des besoins

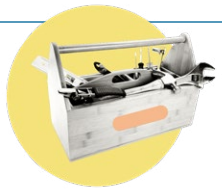
Grille permettant de prioriser les besoins et les conditions favorisant la réussite du parcours

7 OUTIL DE RÉFLEXION **Roue des privilèges**

OUTIL DE RÉFLEXION

Roue des privilèges

Outil favorisant la réflexion sur les facteurs sociaux influençant le parcours entrepreneurial.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

Organisation

Accompagnateur·trice

Date

Entrepreneur·se

Entreprise/projet

Comment guider une réflexion à partir de la roue des privilèges?

1. Présentation de la roue

- Présenter tous les segments de la roue (âge, handicap, éducation, réseau, lieu, revenu, etc.)

2. Positionnement personnel

Inviter la personne à chacun des axes et à nommer :

- **2 leviers** ou avantages (ce qui facilite sa démarche entrepreneuriale);
- **2 obstacles** ou désavantages;
- ou **une zone neutre** (ni facilitante ni bloquante).

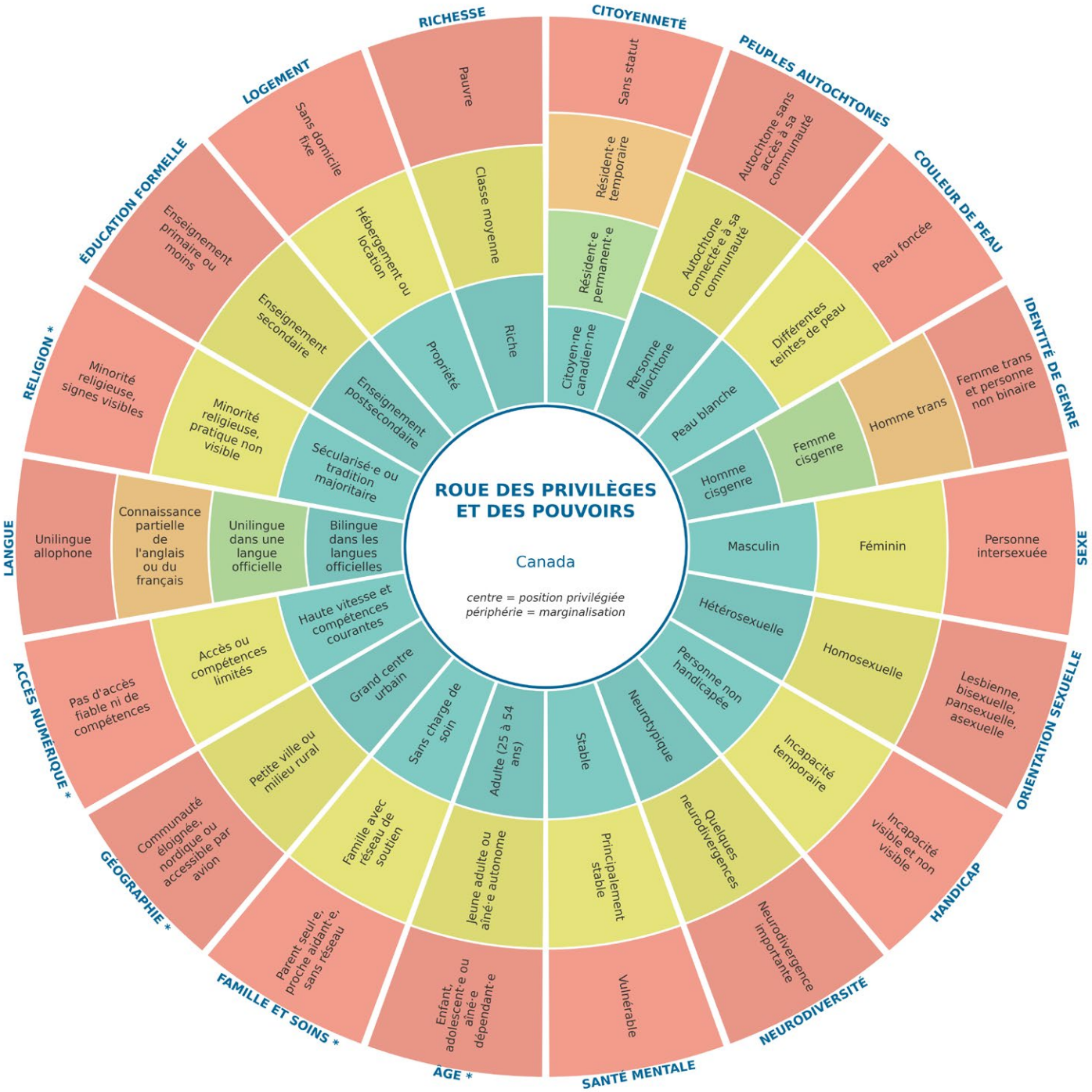
3. Mise en contexte

- Pour chaque dimension, demander à la personne de décrire **comment cela se manifeste concrètement dans son projet.**
- **Exemple :** *« Mon réseau d'affaires est limité, mais j'ai un diplôme universitaire. Je suis bilingue, mais j'ai souvent de la difficulté à suivre les discussions. Il y a moins d'événements dans ma région qu'à Montréal, mais la communauté d'affaires locale est très accueillante. »*

4. Questions pour approfondir et passer à l'action

L'accompagnatrice ou l'accompagnateur peut poser des questions comme :

- Qu'est-ce que cette roue t'aide à réaliser sur ton parcours?
- Quels leviers te soutiennent actuellement?
- Quels obstacles te freinent?
- Quelles stratégies ou ressources as-tu déjà mises en place?
- Que pourrais-tu mettre en place pour compenser ou transformer cette réalité?
- **Autres questions (précisez) :**



Le centre concentre le pouvoir; plus on s'éloigne vers l'extérieur, plus la position est marginalisée. Chaque personne occupe une position sur chacun des 18 axes, et ces positions ne se superposent pas de façon additive. **SOURCE :** Praxis – Roue des privilèges. Adaptation graphique des versions canadienne et française hexagonale de la Roue des privilèges; cinq axes (Âge, Famille et soins, Géographie, Accès numérique et Religion) ont été intégrés au modèle canadien à l'aide d'un outil d'intelligence artificielle.

5. Tableau synthèse

À partir de cette réflexion, coconstruire un tableau synthèse qui deviendra une base concrète pour le plan d'accompagnement, en mettant en lumière les besoins spécifiques, les ressources et les ajustements possibles.

Axe de la roue	Obstacles ou atouts repérés	Pistes d'action ou adaptations
Exemple 1 : *Réseau d'affaires*	*Réseau limité, peu de contacts dans le milieu entrepreneurial*	*Mettre en relation avec une mentor ou un mentor, un réseau local ou des activités adaptées à ses contraintes*
Exemple 2 : *Lieu de résidence*	*Peu d'événements dans la région, mais communauté locale accueillante*	*Organiser ou rejoindre des rencontres locales, explorer les formats hybrides*

5. Tableau synthèse (suite)

Axe de la roue	Obstacles ou atouts repérés	Pistes d'action ou adaptations

Au besoin, dupliquez cette page afin d'ajouter d'autres éléments au tableau.

8

LISTE DE VÉRIFICATION

Accessibilité des contenus et des rencontres

Information

À quoi sert cet outil?

Cet outil couvre l'accessibilité des documents, des contenus numériques, des rencontres en ligne et des rencontres en présentiel. Il peut être utilisé à des fins de planification, de vérification ou d'amélioration continue.

Quand utiliser cet outil?

Lors de la planification ou de la révision de contenus, d'activités et de rencontres en ligne ou en présentiel.

Information complémentaire

Les outils ne remplacent pas l'accompagnement. Toutefois, ils permettent de le rendre possible.

BONNES PRATIQUES

Cette liste de vérification de l'accessibilité aide à vérifier que :

- ➔ les locaux sont accessibles;
- ➔ les communications sont adaptées;
- ➔ les documents sont conformes aux normes d'accessibilité (idéalement WCAG);
- ➔ les outils utilisés sont compatibles avec les technologies d'assistance;
- ➔ les formats de substitution sont disponibles (audio, visuel, simplifié).

La liste de vérification centralise les critères de base de l'accessibilité universelle.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Adapter l'accompagnement**

8 LISTE DE VÉRIFICATION **Accessibilité des contenus et des rencontres**

9 RÉFÉRENCES **Plateformes et outils numériques adaptés**

10 À TÉLÉCHARGER **Polices accessibles**

11 FICHES DE RÉFÉRENCE **Principales catégories d'incapacité**

LISTE DE VÉRIFICATION

Accessibilité des contenus et des rencontres

Optimisation des documents textes images, vidéos et audios et de l'environnement pour les rencontres en ligne et en présentiel

RÉFÉRENCES

Plateformes et outils numériques adaptés

Répertoire présentant des technologies et logiciels favorisant l'accessibilité numérique.

À TÉLÉCHARGER

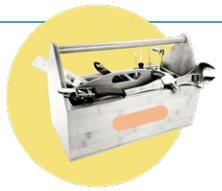
Polices accessibles

Sélection de polices conçues pour améliorer la lisibilité et le confort de lecture

FICHES DE RÉFÉRENCE

Principales catégories d'incapacité

Fiches présentant les principales catégories d'incapacité et leurs réalités.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

Organisation | *Accompagnateur·trice* | *Date*

Entrepreneur·se | *Entreprise/projet*

Contenus

(Documents et supports technologiques)

1. Texte et documents

- ☐ Le texte est écrit en **langage clair** (phrases courtes, vocabulaire simple si possible).
- ☐ Les documents sont **compatibles avec les lecteurs d'écran** (Word, PDF balisé, HTML).
- ☐ Les polices utilisées sont accessibles (**Luciole**, **Atkinson Hyperlegible**).
- ☐ Les titres, sous-titres et listes sont hiérarchisés correctement.
- ☐ Une **version FALC** est disponible si nécessaire.
- ☐ Les **documents sont transmis avant l'activité** ou la rencontre pour faciliter la compréhension et la participation.
- ☐ Les textes **évitent les sigles ou acronymes non expliqués.**
- ☐ Les informations importantes sont **mises en évidence par un moyen autre que la couleur** (gras, encadré, icône).
- ☐ **Les fichiers portent des noms clairs et explicites** (par exemple : « Guide_Accompagnement_Accessible_Version2025.docx »).

2. Visuels et images

- ☐ Chaque image importante a un **texte de remplacement** (*alt text*) descriptif.
- ☐ Les graphiques et tableaux sont accompagnés d'une **description textuelle**.
- ☐ **Les contrastes de couleurs sont suffisants** (p. ex. : texte foncé sur fond clair).
- ☐ Les éléments décoratifs inutiles sont limités pour ne pas distraire la lecture.
- ☐ Les visuels évitent les effets de clignotement ou d'animation rapide (risques de crises photosensibles).
- ☐ Les **pictogrammes sont simples**, universels et accompagnés d'un libellé textuel.

3. Vidéos et audio

- ☐ Les vidéos sont **sous-titrées**.
- ☐ Une **transcription écrite** du contenu audio est disponible.
- ☐ Les vidéos importantes disposent d'une **audiodescription** (ou d'une version avec description intégrée).
- ☐ Le **volume** sonore est équilibré et sans bruits parasites.
- ☐ Le **rythme** de la narration est adapté (ni trop rapide, ni trop monotone)
- ☐ Les sons pertinents (rire, ambiance, musique) sont inclus dans les sous-titres.

4. Navigation et interactivité

- ☐ Les formulaires, jeux-questionnaires ou activités interactives peuvent être utilisés au **clavier seul**.
- ☐ **Les liens sont clairs** (par exemple : éviter « Cliquez ici » et privilégier « En savoir plus sur le financement inclusif »).
- ☐ La **navigation** est simple et intuitive (menus courts, logique claire).
- ☐ L'**ordre** de navigation au clavier (tabulation) suit une séquence logique.
- ☐ Les messages d'erreur ou de validation sont clairs, précis et accessibles aux lecteurs d'écran.
- ☐ Les boutons et zones de clic sont suffisamment grands et espacés.
- ☐ Les **contenus interactifs** prévoient des options de pause, de reprise ou de vitesse ajustable.

5. Formats multiples

- ☐ **Le contenu est offert en au moins deux formats** (p. ex. : texte + audio, vidéo + transcription).
- ☐ Les supports imprimés sont disponibles en **version numérique accessible**.
- ☐ Des **versions simplifiées** (résumé, aide-mémoire visuel) sont disponibles pour éviter la surcharge.

Rencontre en ligne

(formation, atelier, activité, accompagnement)

1. Avant la rencontre en ligne :

Préparer un environnement inclusif

- ☐ **Plateforme compatible avec les technologies d'assistance :** lecteurs d'écran, commandes vocales, navigation au clavier.
- ☐ **Test de la plateforme avec différents profils de participantes et participants** (p. ex. : utilisation d'un lecteur d'écran, connexion lente, besoins visuels spécifiques).
- ☐ **Transmission des liens**, documents et consignes à l'avance dans un format accessible.
- ☐ **Vérification des réglages** et paramètres de la réunion (sous-titres, transcription, enregistrement) pour qu'ils soient activables dès le début de la rencontre.
- ☐ **Désignation d'une personne-ressource** pour l'assistance technique et les besoins d'accessibilité durant la rencontre.

2. Pendant la rencontre en ligne :

Favoriser la compréhension et la participation

- ☐ **Démarrage de l'enregistrement** de la rencontre pour permettre un accès en différé aux participantes et participants.
- ☐ **Activation du sous-titrage** automatique et de la transcription en direct dès le début de la visioconférence.
- ☐ **Éléments visuels** à l'écran décrits à voix haute (graphiques, photos, diaporamas).
- ☐ **Présentations** conçues avec une mise en page claire et épurée (polices lisibles, contrastes élevés).
- ☐ **Débit de parole lent**, articulation claire et absence de chevauchements de voix.
- ☐ **Identification des personnes** avant de parler pour faciliter le repérage auditif.
- ☐ **Temps accordé** aux interventions et validation régulière de la compréhension.
- ☐ **Clavardage** (*chat)* utilisé pour reformuler les points importants et partager les liens ou consignes.
- ☐ **Ajustement** possible des contrastes, de la taille du texte et de la vitesse de lecture selon les options offertes par la plateforme.

3. Après la rencontre en ligne :

Favoriser l'accessibilité du suivi

- ☐ **Partage de l'enregistrement** de la rencontre avec sous-titres et transcription intégrée.
- ☐ **Proposition de visionnement** différé ou d'une version téléchargeable aux personnes absentes.
- ☐ **Transmission d'un résumé clair** des points clés disponible en format texte ou audio, selon les besoins.
- ☐ **Collecte de rétroaction** sur l'accessibilité de la rencontre (ce qui a bien fonctionné, ce qui est à améliorer).
- ☐ **Documentation** des ajustements nécessaires pour les prochaines activités.

Rencontre en présentiel

(formations, ateliers, activité, accompagnement)

1. **Avant la rencontre en présentiel :**
   préparer un environnement inclusif

- [ ] **Accessibilité du lieu :** rampe, ascenseur, toilettes adaptées, espaces réservés.
- [ ] **Vérification des besoins** avant la rencontre (interprète LSQ choisi par la personne, disposition de la salle).
- [ ] **Envoi à l'avance** du plan de salle ou d'une courte description des lieux.
- [ ] **Désignation d'une personne de contact** responsable des questions d'accessibilité avant et pendant l'activité.

2. **Pendant la rencontre en présentiel :**
   favoriser la compréhension et la participation

- [ ] **Présentation des outils** disponibles en début de rencontre (par exemple, comment utiliser le micro ou accéder aux documents adaptés).
- [ ] **Mobilier adapté :** tables réglables, chaises ergonomiques, circulation fluide.
- [ ] **Signalisation claire et visible :** pictogrammes, contrastes visuels, indications simples.
- [ ] **Supports imprimés accessibles :** gros caractères, version numérique disponible.
- [ ] **Soutien auditif disponible :** micros, boucle magnétique, systèmes FM/Roger, interprétation LSQ, sous-titrage en temps réel.
- [ ] **Soutien visuel et cognitif disponible :** documents FALC, aide-mémoire visuel, pauses prévues.
- [ ] **Technologies complémentaires :** tablettes ou outils de transcription instantanée si besoin.
- [ ] **Adaptation** du rythme, de la posture et du ton de l'animateur ou de l'animatrice pour soutenir la compréhension.
- [ ] **Pauses** et transitions annoncées clairement.
- [ ] **Consignes verbales** affichées à l'écrit ou projetées à l'écran.

3. **Après la rencontre en présentiel :**
   assurer le suivi et l'amélioration continue

- [ ] **Collecte de rétroaction** sur l'accessibilité de la rencontre (ce qui a bien fonctionné, ce qui est à améliorer).
- [ ] **Documentation des ajustements** nécessaires pour les prochaines activités.
- [ ] **Mise à jour la fiche d'accessibilité** du lieu (nouveaux aménagements, équipements, contacts techniques).

9

RÉFÉRENCES

Plateformes et outils numériques adaptés

Information

À quoi sert cet outil?

Ces références regroupent une sélection de plateformes, d'applications et de ressources numériques pouvant faciliter la participation, la communication, la formation et l'accompagnement des personnes en situation de handicap.
Elles aident à choisir des technologies compatibles avec différents besoins d'accessibilité.

Quand utiliser cet outil?

Lors de la sélection, de la mise en place ou de la révision d'outils numériques utilisés dans le cadre d'un accompagnement, d'une formation ou d'une activité.

Information complémentaire

Les technologies ne remplacent pas l'accompagnement. Toutefois, elles peuvent contribuer à réduire les obstacles à la participation et à favoriser l'autonomie.

BONNES PRATIQUES

Ces tableaux recensent et décrivent :

- → les lecteurs d'écran;
- → les outils de dictée vocale;
- → les logiciels de sous-titrage;
- → les interfaces contrastées;
- → les applications facilitant l'organisation, la planification ou la communication;
- → les plateformes qui réduisent la charge cognitive.

Ils aident à choisir des technologies compatibles avec les besoins de la personne vivant avec un handicap.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Adapter l'accompagnement**

8 LISTE DE VÉRIFICATION **Accessibilité des contenus et des rencontres**

9 RÉFÉRENCES **Plateformes et outils numériques adaptés**

10 À TÉLÉCHARGER **Polices accessibles**

11 FICHES DE RÉFÉRENCE **Principales catégories d'incapacité**

LISTE DE VÉRIFICATION

Accessibilité des contenus et des rencontres

Optimisation des documents textes images, vidéos et audios et de l'environnement pour les rencontres en ligne et en présentiel

RÉFÉRENCES

Plateformes et outils numériques adaptés

Répertoire présentant des technologies et logiciels favorisant l'accessibilité numérique.

À TÉLÉCHARGER

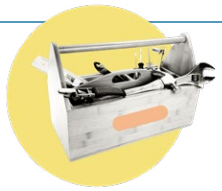
Polices accessibles

Sélection de polices conçues pour améliorer la lisibilité et le confort de lecture

FICHES DE RÉFÉRENCE

Principales catégories d'incapacité

Fiches présentant les principales catégories d'incapacité et leurs réalités.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

Fonctionnalités importantes

Fonctionnalités / Critères d'accessibilité	Impacts
Sous-titrages en direct	• Permet aux personnes sourdes, malentendantes ou non francophones de suivre les échanges en temps réel.
Transcription	• Rend les échanges accessibles aux personnes sourdes, malentendantes ou ayant des difficultés de compréhension orale. • Permet de relire, de mémoriser et de suivre l'information à son propre rythme. • Réduit la charge cognitive. • Facilite l'accès à des contenus audio qui seraient autrement inaccessibles. • Constitue un outil essentiel pour favoriser la participation équitable de toutes les personnes.
Compatibilité avec les lecteurs d'écran	• Est indispensable pour les personnes aveugles ou malvoyantes qui utilisent JAWS, NVDA ou VoiceOver.
Contrôles clairs et intuitifs	• Facilitent la participation de toutes les personnes, notamment celles ayant des difficultés cognitives ou motrices, grâce aux boutons de commande, de son et de vidéo visibles et fonctionnels.
Accessibilité multiappareil	• Permet de participer depuis un ordinateur, une tablette ou un téléphone selon les capacités physiques ou sensorielles.
Descriptions textuelles et visuelles	• Aide les personnes aveugles ou malvoyantes à comprendre les éléments visuels partagés à l'écran.
Disposition des vignettes vidéo	• Influence la compréhension, la lecture labiale et le repérage des interlocutrices et interlocuteurs (utile pour les personnes sourdes ou utilisant la langue des signes).

Visioconférence et collaboration

Outil	Principales fonctionnalités d'accessibilité	Site web
Zoom	Sous-titrages générés automatiquement ou manuellement, compatibilité avec interprétation LSQ, transcription automatique, raccourcis clavier pour faciliter la navigation et la prise en charge des lecteurs d'écran.	zoom.com
Microsoft Teams	Options de contraste élevé, lecture immersive, transcription en temps réel, compatibilité avec lecteurs d'écran et intégration fluide avec l'environnement Microsoft.	microsoft.com/fr-ca/microsoft-teams
Google Meet	Sous-titrage automatique multilingue, transcription intégrée, compatibilité avec lecteurs d'écran et loupes, raccourcis clavier, commentaires vocaux à l'aide du matériel Google Meet et affichage par vignettes personnalisables.	meet.google.com
Slack	Raccourcis clavier, compatibilité avec lecteurs d'écran, mode sombre, émojis personnalisés et animation, personnalisation du zoom et réduction des animations pour limiter la fatigue visuelle.	slack.com

Sous-titrage et transcription

Outil	Principales fonctionnalités d'accessibilité	Site web
Otter.ai	Transcription automatique en temps réel, exportation vers Word ou PDF, idéal pour les réunions ou formations.	otter.ai
Web Captioner	Sous-titrage instantané directement dans le navigateur, utile pour les webinaires ou rencontres informelles.	webcaptioner.online/
Microsoft Stream	Génération automatique de sous-titres pour les vidéos internes (formations, réunions enregistrées). S'intègre facilement à d'autres applications comme Teams, SharePoint, OneDrive, PowerPoint.	learn.microsoft.com/fr-fr/office365/servicedescriptions/microsoft-stream

Création de contenu accessible

Outil	Type	Ce que ça permet concrètement	Site web
Canva (version avec options d'accessibilité)	Design graphique	• Création de visuels, affiches, documents et présentations accessibles • Possibilité d'ajouter du texte de remplacement (alt text) et d'améliorer les contrastes • Modèles inclusifs, interface simple, sous-titres pour les vidéos	canva.com
Genially (avec balises d'accessibilité)	Présentation interactive	• Création de contenus interactifs (guides, jeux-questionnaires, présentations) avec navigation intuitive et balises d'accessibilité • Animation, scénarisation, intégration multimédia	genial.ly
Storyline 360 (Articulate)	Création de modules de formation interactifs et immersifs	• Outil e-learning conforme aux normes WCAG 2.1 • Compatibilité avec la navigation clavier et les lecteurs d'écran	articulate.com
Visme	Infographie et présentation interactive	• Outil d'accessibilité intégré qui détecte et corrige les problèmes • Modèles préconçus optimisés pour l'accessibilité des contrastes et des couleurs, notamment pour les personnes daltoniennes • Possibilité d'ajouter du texte de remplacement (alt text) • Affichage de la séquence dans laquelle un lecteur d'écran interprète le design et possibilité d'ajuster la liste • Ajout de légendes et de transcriptions • Rubrique complète présentant les normes d'accessibilité	visme.co

Sites ou plateformes d'apprentissage

Outil	Type	Points forts	Accessibilité	Site web
Google Sites	Création de sites simples	Gratuit, synchronisé Google Drive	Compatible lecteurs d'écran, structuration claire	sites.google.com
WordPress	Gestionnaire de contenu complet	Thèmes optimisés pour l'accessibilité (Accessibility Ready), plugins d'inclusion	Support ARIA, navigation clavier	wordpress.org
Wix	Site web	Correcteur d'accessibilité intégré	Audit automatique de contraste	wix.com
Moodle	Plateforme d'apprentissage en ligne	Code source libre, conforme WCAG 2.1	Navigation clavier, lecteur d'écran	moodle.org

Outils d'accessibilité et de vérification

Outil	Type	Points forts	Accessibilité	Site web
Wave	Évaluation web	Détection des erreurs WCAG	Audit d'un site web	wave.webaim.org
AChecker	Vérification HTML	Analyse de contraste et balises	Vérification manuelle	achecker.ca/
RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité)	Référentiel d'audit	106 critères fondés sur les WCAG, en français; kit d'audit avec grille et modèle de rapport; gratuit	Vérification interne	accessibilite.numerique.gouv.fr
La structure des règles pour l'accessibilité des contenus web (WCAG) 2.1	Guide de référence (Gouvernement du Canada)	Explication en français des quatre principes et des critères WCAG 2.1; renvoie à la traduction française officielle du W3C	Vérification interne	a11y.canada.ca
Colour Contrast Analyser	Outil de contraste	Vérification des couleurs et de la lisibilité	PC/Mac	tpgi.com/color-contrast-checker

Outils complémentaires

Outil	Utilité / Public concerné	Site web
NVDA (lecteur d'écran gratuit)	• Plateforme libre (en remplacement de JAWS), lecture vocale des interfaces et documents numériques	nvda.fr
JAWS (Job Access With Speech)	• Logiciel de lecture d'écran pour environnement Windows, compatible avec Microsoft et disponible en 30 langues	freedomscientific.com/products/software/jaws/
Be My Eyes	• Application d'entraide visuelle (bénévoles + IA) pour décrire ce qui apparaît à l'écran, utile pour les personnes aveugles ou malvoyantes	bemyeyes.com
Capti Voice	• Lecture de documents (PDF, Word, web) avec voix de synthèse, très utile pour les personnes dyslexiques, malvoyantes ou avec fatigue cognitive	capti.com
ABBYY FineReader	• Logiciel de traitement de fichiers PDF qui utilise la technologie de reconnaissance optique de caractères	pdf.abbyy.com
Balabolka	• Conversion de fichiers texte en fichiers audio, voix de synthèse	cross-plus-a.com/fr/balabolka.htm
Lexibar	• Logiciel d'aide à l'écriture et à la lecture, conçu pour les personnes ayant des difficultés avec la lecture et l'écriture, comme la dyslexie et la dysorthographie	lexibar.ca/
NaturalReader	• Logiciel de synthèse vocale qui transforme le texte écrit en audio naturel avec des voix réalistes, disponible en 25 langues	naturalreaders.com
Microsoft Immersive Reader	• Lecteur immersif intégré dans le navigateur Microsoft Edge qui supprime les distractions comme les publicités, les menus et les images non essentielles pour favoriser une meilleure concentration sur la lecture. • Particulièrement utile pour les personnes ayant de la dyslexie ou des troubles de l'attention	microsoft.com/fr-fr/edge/features/immersive-reader
ZoomText	• Logiciel d'agrandissement d'écran, de lecture vocale et d'amélioration visuelle	vispero.com/zoomtext-screen-magnifier-software

10

À TÉLÉCHARGER

Polices accessibles

Information

À quoi sert cet outil?

Pour rendre les documents réellement accessibles et agréables à lire, le choix de la police d'écriture joue un rôle essentiel. Certaines polices ont été spécialement conçues pour améliorer la lisibilité, réduire la fatigue visuelle et soutenir les personnes ayant une déficience visuelle, une dyslexie ou des difficultés de lecture.
Dans cette optique, trois polices accessibles et gratuites à télécharger sont recommandées.

Information complémentaire

Il est important de les télécharger afin de les intégrer facilement aux documents et outils d'accompagnement et de communication.

Polices accessibles	Exemple d'affichage	Lien de téléchargement
Atkinson Hyperlegible	ABCDEFGHIJKLMN OPQRSTUVWXYZ abcdefghijklmnopqrstuvwxyz 1234567890	brailleinstitute.org/freefont
Luciole	ABCDEFGHIJKLMNOPQRSTUVWXYZ abcdefghijklmnopqrstuvwxyz 1234567890	luciole-vision.com/fr/index.html
OpenDyslexic	A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 1 2 3 4 5 6 7 8 9 0	opendyslexic.org

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Adapter l'accompagnement**

8 LISTE DE VÉRIFICATION **Accessibilité des contenus et des rencontres**

9 RÉFÉRENCES **Plateformes et outils numériques adaptés**

10 À TÉLÉCHARGER **Polices accessibles**

11 FICHES DE RÉFÉRENCE **Principales catégories d'incapacité**

LISTE DE VÉRIFICATION

Accessibilité des contenus et des rencontres

Optimisation des documents textes images, vidéos et audios et de l'environnement pour les rencontres en ligne et en présentiel

RÉFÉRENCES

Plateformes et outils numériques adaptés

Répertoire présentant des technologies et logiciels favorisant l'accessibilité numérique.

À TÉLÉCHARGER

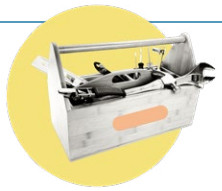
Polices accessibles

Sélection de polices conçues pour améliorer la lisibilité et le confort de lecture

FICHES DE RÉFÉRENCE

Principales catégories d'incapacité

Fiches présentant les principales catégories d'incapacité et leurs réalités.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

11

FICHES DE RÉFÉRENCE

Principales catégories d'incapacité

Information

À quoi sert cet outil?

Dans le cadre de l'accompagnement des personnes en situation de handicap il est essentiel de comprendre la diversité et la complexité des incapacités qui peuvent affecter leur quotidien, leurs parcours professionnels et leur légitimité entrepreneuriale.

Les pages suivantes présentent des fiches synthétiques regroupant les principales catégories d'incapacité recensées dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI, 2017) et fréquemment rencontrées : incapacités motrices, sensorielles (visuelles et auditives), intellectuelles, troubles du développement (dont TSA), troubles de santé mentale, difficultés liées à la mémoire, ainsi que limitations moins visibles touchant la parole, le langage ou les fonctions organiques. Chacune de ces réalités impose des ajustements spécifiques pour garantir une inclusion équitable, respectueuse et adaptée aux besoins de chaque personne.

Quand utiliser cet outil?

Lorsqu'il est nécessaire de mieux comprendre une réalité fonctionnelle afin d'adapter les pratiques d'accompagnement.

Information complémentaire

Ces fiches offrent un aperçu rapide et structuré des réalités fonctionnelles associées à chaque catégorie. Elles servent de point de repère pour faciliter la préparation et soutenir l'adaptation de l'accompagnement, sans remplacer l'échange direct avec l'entrepreneuse ou l'entrepreneur.

Fiches – Comprendre et accompagner
A – Incapacité motrice
B – Incapacité visuelle
C – Incapacité auditive
D – Incapacité intellectuelle, de développement et trouble du spectre de l'autisme (TSA)
E – Incapacité liée à un trouble de santé mentale
F – Incapacité liée à la mémoire
G – Incapacité liée à la parole, au langage, ou à d'autres sens

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Adapter l'accompagnement**

8 LISTE DE VÉRIFICATION **Accessibilité des contenus et des rencontres**

LISTE DE VÉRIFICATION

Accessibilité des contenus et des rencontres

Optimisation des documents textes images, vidéos et audios et de l'environnement pour les rencontres en ligne et en présentiel

9 RÉFÉRENCES **Plateformes et outils numériques adaptés**

RÉFÉRENCES

Plateformes et outils numériques adaptés

Répertoire présentant des technologies et logiciels favorisant l'accessibilité numérique.

10 À TÉLÉCHARGER **Polices accessibles**

À TÉLÉCHARGER

Polices accessibles

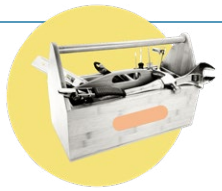
Sélection de polices conçues pour améliorer la lisibilité et le confort de lecture

11 FICHES DE RÉFÉRENCE **Principales catégories d'incapacité**

FICHES DE RÉFÉRENCE

Principales catégories d'incapacité

Fiches présentant les principales catégories d'incapacité et leurs réalités.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

Qu'est-ce qu'une incapacité motrice?

Selon la classification de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI, 2017), l'incapacité motrice regroupe plusieurs types d'incapacités physiques affectant le mouvement et l'usage du corps. Elle peut inclure :

- **Mobilité :** difficulté à marcher, monter des escaliers, même avec aide (canne, déambulateur...)
- **Flexibilité :** difficulté à se pencher, s'étirer, ou bouger certaines parties du corps.
- **Dextérité :** difficulté à manipuler de petits objets (stylo, téléphone, outils...)
- **Douleur :** douleur chronique ou récurrente limitant les activités.

Important : Ces limitations peuvent être visibles ou invisibles, permanentes ou fluctuantes.

Quelques chiffres clés

Type d'incapacité motrice, prévalence chez les 15 ans et + (Canada, 2022)	
Douleur	16,7 %
Flexibilité	10,9 %
Mobilité	10,6 %
Dextérité	5,0 %

Ces limitations sont parmi les plus courantes, souvent combinées entre elles ou avec des enjeux de santé mentale.

Impact sur l'emploi et l'entrepreneuriat (Québec, 2017)	
Flexibilité	37,8 % (vs 59,1 % sans incapacité)
Dextérité	27,6 % (vs 55,2 % sans incapacité)
Mobilité	30,2 % (vs 61,4 % sans incapacité)

Taux d'emploi réduit pour les personnes avec une incapacité motrice

Barrières accrues à l'activité professionnelle : plus de 80 % des personnes inactives avec une incapacité motrice déclarent être complètement empêchées de travailler à cause de leur état de santé.

BONNES PRATIQUES
pour un accompagnement ajusté

1. Accessibilité des contenus

- ☑ Poser des questions ouvertes sur les besoins d'adaptation
- ☑ Adapter les outils et les modes de communication
- ☑ Proposer des alternatives accessibles (claviers ergonomiques, logiciels de dictée vocale...).
- ☑ Favoriser les échanges à distance si les déplacements sont difficiles.

2. Aménager le parcours d'accompagnement

- ☑ Ajuster le rythme et les échéances selon l'énergie disponible.
- ☑ Accepter la variabilité : la condition peut évoluer d'un jour à l'autre.
- ☑ Identifier les ressources de compensation ou d'assistance disponibles.
- ☑ Mettre en lien avec des partenaires spécialisés (services d'adaptation, mentorat inclusif...)
- ☑ Soutenir la légitimité entrepreneuriale
- ☑ Renforcer la confiance en soi et la valeur de l'expertise.
- ☑ Lutter contre les stéréotypes qui freinent l'ambition ou la reconnaissance.

Qu'est-ce qu'une incapacité visuelle?

D'après l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI, 2017), une incapacité visuelle est définie comme : « Une difficulté à voir, même avec des lunettes ou des verres de contact, qui limite les activités quotidiennes. » Cela peut inclure :

- Une vision floue, partielle ou absente.
- Une difficulté à lire des textes imprimés, reconnaître des visages ou se déplacer dans l'espace.

Important : Une incapacité visuelle n'est pas toujours apparente et peut varier en intensité.

Quelques chiffres clés

Prévalence chez les 15 ans et + (Canada, 2022)	
Incapacité visuelle	7,4 %
En hausse depuis 2017. Hausse marquée chez les 65+, +2 points de pourcentage entre 2017 et 2022	

Impact sur l'emploi et l'entrepreneuriat (Québec, 2017)	
Incapacité visuelle	32,8 % (vs 30,6 % sans incapacité)
Perception de limitation au travail comparable. Aucune différence significative de taux d'emploi ou d'activité comparée à la population sans incapacité.	

Les personnes vivant avec une incapacité visuelle démontrent un fort potentiel d'intégration et d'adaptation professionnelle, y compris en entrepreneuriat.

BONNES PRATIQUES
pour un accompagnement ajusté

1. Accessibilité des contenus

- ☑ Fournir les documents en formats accessibles : texte numérique, compatible lecteur d'écran, ou en audio.
- ☑ Éviter les fichiers scannés non convertis ou les images sans texte alternatif.

2. Soutien technologique

- ☑ Encourager l'usage d'outils d'assistance (lecteurs d'écran, loupes électroniques, logiciels de reconnaissance vocale…).
- ☑ S'assurer que les plateformes utilisées sont compatibles avec ces outils.

3. Communication inclusive

- ☑ Verbaliser ce qui est montré à l'écran.
- ☑ Ne pas pointer (« ici », « là ») sans décrire.
- ☑ Vérifier si la personne préfère les échanges à l'écrit, à l'oral ou via d'autres moyens.

4. Aménagement

- ☑ S'assurer que l'environnement est bien éclairé, sans obstacles, et adapté à la mobilité.
- ☑ Proposer des repères visuels clairs ou tactiles si nécessaire.

Qu'est-ce qu'une incapacité auditive?

C'est une difficulté à entendre, même avec un appareil auditif ou un implant cochléaire, dans un contexte où cela limite les activités quotidiennes (comprendre une conversation, suivre une formation, passer un appel…).

Quelques chiffres clés

Prévalence chez les 15 ans et + (Canada, 2022)	
Incapacité auditive	5,6 %
Cela représente une part importante de la population adulte, avec des impacts sur la communication, l'accès à l'information et la vie professionnelle.	

Impact sur l'emploi et l'entrepreneuriat (Québec, 2017)
Aucune différence significative de taux d'emploi ou d'activité entre les personnes avec ou sans incapacité auditive.
Les personnes ayant une incapacité auditive sont moins susceptibles de vivre sous le seuil de faible revenu : 10,8 % vivent dans un ménage à faible revenu, contre 18,6 % des personnes sans cette incapacité.

Preuve d'un potentiel d'intégration professionnelle élevé, notamment en entrepreneuriat.

BONNES PRATIQUES
pour un accompagnement ajusté

1. Adapter la communication

- ☑ Parler face à la personne, avec un débit modéré et une bonne articulation.
- ☑ Éviter de couvrir sa bouche ou de tourner la tête.
- ☑ Résumer par écrit les points importants ou fournir des supports visuels.

2. Proposer des supports accessibles

- ☑ Sous-titrer les vidéos.
- ☑ Utiliser des plateformes de visioconférence avec transcription automatique.
- ☑ Fournir les documents clés par écrit avant les rencontres.

3. Connaître les ressources d'interprétation

Orienter vers les Services régionaux d'interprétation soutenus par le Québec :

- ☑ Langue des signes québécoise (LSQ)
- ☑ Aides à la communication tactiles ou visuelles
- ☑ Encourager les outils numériques qui compensent les limites auditives (applications de transcription, alertes visuelles…).
- ☑ Adapter les formats de réseautage et de formation pour garantir la pleine participation.

Qu'est-ce qu'une incapacité intellectuelle, de développement et trouble du spectre de l'autisme (TSA)?

Ces catégories regroupent :

- La déficience intellectuelle
- Les troubles du spectre de l'autisme (TSA)
- Les troubles d'apprentissage (dyslexie, TDA/H, etc.)

Dans l'ECI 2017, on en distingue deux types :

- **Apprentissage :** difficultés à apprendre (dyslexie, TDA/H…), diagnostiquées ou autodéclarées.
- **Développement :** troubles du développement (autisme, trisomie, syndrome d'Asperger), reconnus médicalement.

Important : Ces limitations peuvent affecter la mémoire, la concentration, la communication, la compréhension des consignes ou l'adaptation aux environnements complexes.

Quelques chiffres clés

Type d'incapacité intellectuelle, prévalence chez les 15 ans et + (Canada, 2022)	
Apprentissage	5,6 %
Développement	1,5 %

Ces taux, bien que relativement bas, reflètent des réalités souvent mal comprises ou sous-estimées, avec des impacts lourds sur l'accès à l'emploi et à l'entrepreneuriat.

Impact sur l'emploi et l'entrepreneuriat (Québec, 2017) *	
Sans diplôme secondaire	63,5 % (liée au développement) (vs 26,2 % sans incapacité)
Taux d'emploi	21,0 % (vs 54,0 %)
Taux d'activité	26,6 % (vs 60,8 %)
Discrimination à l'emploi	60,5 % (liée au développement) (vs 18,5 % sans incapacité)
Perception	67,4 % se sentent désavantagées

*Ces chiffres montrent une **marginalisation marquée**, qui peut aussi affecter la légitimité perçue dans l'entrepreneuriat.*

BONNES PRATIQUES
pour un accompagnement ajusté

1. Simplifier l'information

- ☑ Utiliser un langage clair et concret.
- ☑ Éviter le jargon administratif ou entrepreneurial.
- ☑ Découper les étapes en objectifs progressifs et accompagnés.

2. Respecter le rythme et la structure

- ☑ Créer des routines ou des gabarits clairs pour les rencontres.
- ☑ Proposer des rappels ou des supports visuels (checklists, schémas…).
- ☑ Laisser du temps pour assimiler et poser des questions.

3. Valoriser les forces et les talents

- ☑ Les personnes neurodivergentes ont souvent des compétences précieuses : mémoire visuelle, sens du détail, créativité, persévérance…
- ☑ Travailler à partir de leurs forces spécifiques, pas de leurs limites.

4. Créer un climat sans jugement

- ☑ Accueillir les réactions ou comportements atypiques sans interprétation négative.
- ☑ Éviter la surprotection ou le paternalisme : viser l'autonomisation.

5. Soutenir l'environnement

- ☑ Identifier les besoins d'accompagnement externes (coach spécialisé, ressource en alphabétisation, soutien au développement social…).
- ☑ Orienter vers des programmes adaptés (mesures d'emploi, mentorat inclusif, etc.).

Qu'est-ce qu'une incapacité liée à la santé mentale?

Problème émotionnel, psychologique ou psychiatrique (dépression, anxiété, trouble bipolaire, dépendance, anorexie, etc.) qui limite les activités quotidiennes, même avec traitement (médication ou thérapie).

Quelques chiffres clés

Type d'incapacité intellectuelle, prévalence chez les 15 ans et + (Canada, 2022)	
Incapacité liée à la santé mentale	10,4 %
Évolution rapide : la plus forte hausse (2017-2022)	
Groupes les plus touchés : jeunes de 15–24 ans et adultes de 25–44 ans	

Important : La croissance rapide de ces troubles fait de la santé mentale un enjeu prioritaire pour l'accompagnement en entrepreneuriat.

Impact sur l'emploi et l'entrepreneuriat (Québec, 2017)	
Pauvreté (sous le seuil de faible revenu)	24,2 % (vs 14,4 % sans incapacité)
Taux d'emploi	42,4 % (vs 56,4 % sans incapacité)
L'entrepreneuriat peut parfois apparaître comme une alternative plus flexible à l'emploi traditionnel, mais il doit être accompagné avec prudence et sensibilité.	

Barrière accrue à l'activité professionnelle:
Parmi les inactifs, 75,7 % des personnes avec cette incapacité affirment que leur état les empêche complètement de travailler (vs 61,8 %).

BONNES PRATIQUES
pour un accompagnement ajusté

1. **Créer un climat de confiance**
   - ☑ Respecter la confidentialité : ne jamais exiger que la personne divulgue sa condition.
   - ☑ Accueillir les périodes de baisse d'énergie sans culpabilisation.
2. **Privilégier la souplesse**
   - ☑ Adapter les échéances et le calendrier selon l'état de la personne.
   - ☑ Prévoir des moments de pause dans les parcours intensifs.
3. **Éviter les déclencheurs de stress**
   - ☑ Clarifier les attentes dès le départ.
   - ☑ Simplifier les processus administratifs et éviter les communications excessivement formelles ou rigides.
4. **Encourager l'auto-gestion**
   - ☑ Accompagner la personne à identifier ses propres limites et stratégies de régulation (temps de repos, routines, outils d'organisation...)
   - ☑ Valoriser les ressources internes (résilience, créativité, expérience vécue).
5. **Connaître les ressources disponibles**
   - ☑ Diriger vers les services de soutien en santé mentale, y compris les services spécialisés pour personnes entrepreneures.
   - ☑ Promouvoir des espaces de coworking, réseaux ou formations inclusives qui normalisent la diversité psychique.
   - ☑ Incapacité liée à la mémoire, cohérente avec la structure des fiches précédentes. Elle met en lumière un type d'incapacité souvent sous-estimé, mais aux conséquences bien réelles en entrepreneuriat.

Qu'est-ce qu'une incapacité?

Bien que la mémoire ne figure pas explicitement dans la liste légale des incapacités au Québec, elle est reconnue comme une catégorie à part entière par l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI 2017).

- **Définition :** troubles de mémoire fréquents ou périodes de confusion qui limitent les activités quotidiennes, malgré un traitement médical ou thérapeutique.

Ce n'est pas de l'oubli occasionnel, mais une altération cognitive réelle pouvant affecter la gestion des tâches, des délais ou des informations.

Quelques chiffres clés

Prévalence chez les 15 ans et + (Canada, 2022)	
Incapacité liée à la mémoire	4,9 %

Important : Ces difficultés peuvent toucher toute la population adulte, et sont parfois liées à d'autres conditions comme la santé mentale, les troubles neurologiques ou le vieillissement.

Impact sur l'emploi et l'entrepreneuriat (Québec, 2017)	
Taux d'emploi	34,4 % (vs 54,6 % sans incapacité)
Discrimination perçue	35,7 % (liée au développement) (vs 18,6 % sans incapacité)
Cela traduit une méconnaissance des troubles cognitifs et un manque d'ajustements dans les environnements de travail.	

BONNES PRATIQUES
pour un accompagnement ajusté

1. **Structurer l'information**
   - ☑ Utiliser des supports écrits simples, visuels ou audios.
   - ☑ Proposer des aide-mémoires, des calendriers partagés ou des outils de rappel (notifications, alarmes).
2. **Répéter et ancrer**
   - ☑ Ne pas hésiter à répéter les informations clés à différents moments.
   - ☑ Encourager la prise de notes ou la reformulation par la personne elle-même.
3. **Alléger la charge cognitive**
   - ☑ Fractionner les tâches en étapes claires et limitées.
   - ☑ Préférer des consignes courtes, illustrées, et données une à une.
4. **Encourager la bienveillance envers soi**
   - ☑ Valider que les oublis ou confusions ne sont pas une faute.
   - ☑ Encourager l'utilisation d'outils compensatoires sans honte ni gêne.
5. **Aménager l'environnement de travail**
   - ☑ Réduire les sources de distraction dans les lieux de travail.
   - ☑ Offrir un cadre calme et organisé pour favoriser la concentration.

Qu'est-ce ces incapacités liées à la parole, au langage, aux fonctions organiques ou à d'autres sens?

La loi québécoise reconnaît plusieurs types de déficiences supplémentaires, parfois oubliées dans les enquêtes statistiques, mais ayant un impact significatif sur le quotidien et le parcours entrepreneurial. Cela inclut :

- Troubles de la parole ou du langage (ex. bégaiement, aphasie, dysphasie…)
- Déficiences sensorielles autres que la vision ou l'audition
- Fonctions organiques limitées (ex. insuffisance cardiaque, digestive, respiratoire, immunitaire, etc.)

Dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI), ces limitations ne sont pas catégorisées séparément, mais regroupées sous une catégorie résiduelle dite « Inconnue » ou « Indéterminée ».

Important : Ce sont des incapacités moins visibles ou moins courantes, mais qui peuvent poser des défis majeurs en termes de communication, d'endurance ou d'accès aux ressources.

Quelques chiffres clés

Impact sur l'emploi et l'entrepreneuriat (Québec, 2017)

Les incapacités regroupées dans la catégorie «Inconnue» ne sont pas analysées séparément dans les données de l'ECI 2017 pour le Québec. Cependant, leur impact est réel :

- **Difficultés à communiquer** oralement, participer à des réunions, prendre la parole en public.
- **Limites physiques** liées à des fonctions vitales (ex. énergie, digestion, respiration), qui peuvent restreindre l'autonomie ou la constance.
- **Accès limité** à des mesures de compensation ou à une reconnaissance formelle.

Ces incapacités peuvent entraîner un isolement professionnel ou une difficulté à se revendiquer comme personne entrepreneure légitime, faute de cadre clair de soutien.

BONNES PRATIQUES
pour un accompagnement ajusté

1. **Adopter une posture d'écoute ouverte**
   - ☑ Ne pas exiger de justification médicale ou de catégorie précise.
   - ☑ Accueillir les besoins d'adaptation, même s'ils sortent des schémas connus.
2. **Adapter la communication**
   - ☑ Offrir des alternatives à l'oral si nécessaire (écrit, visuel, messagerie).
   - ☑ Laisser le temps à la personne de s'exprimer, sans précipitation ni interruption.
3. **Reconnaître la fatigue ou les limites physiques**
   - ☑ Prévoir des horaires flexibles, des pauses et une réduction des efforts prolongés.
   - ☑ Accepter les fluctuations d'énergie ou d'endurance dans le parcours.
4. **Soutenir l'affirmation de soi**
   - ☑ Valoriser l'expérience vécue comme compétence.
   - ☑ Renforcer la légitimité entrepreneuriale malgré une reconnaissance administrative ou statistique faible.

Prévalence chez les 15 ans et + (Canada, 2022)

Incapacité liées à la parole, au langage, aux fonctions organiques ou à d'autres sens	0,8 %

Ce chiffre peut sous-représenter la réalité, *car certaines personnes peuvent ne pas reconnaître ou déclarer leur incapacité si elle ne correspond à aucune des 10 catégories principales de l'ECI.*

12 QUESTIONNAIRE
Évaluation du parcours

Information

À quoi sert cet outil?

Ces questionnaires permettent d'évaluer l'expérience vécue par la personne accompagnée à différents moments du parcours et de recueillir sa perception concernant l'accueil, l'accessibilité, la qualité de l'accompagnement et les ajustements souhaités.

Quand utiliser cet outil?

Les questionnaires sont conçus pour être utilisés à trois moments clés du parcours d'accompagnement :

Questionnaire A – Début d'accompagnement
Objectif : comprendre comment la personne perçoit le cadre d'accompagnement et les conditions de départ.

Questionnaire B – Mi-parcours
Objectif : recueillir le ressenti sur la qualité de la relation, la pertinence du soutien et les ajustements souhaités.

Questionnaire C – Fin d'accompagnement
Objectif : mesurer la satisfaction globale, la progression perçue et le sentiment d'autonomie.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Animer les échanges et suivre l'évolution**

12 QUESTIONNAIRE **Évaluation du parcours**

QUESTIONNAIRE

Évaluation du parcours

Questionnaire visant à recueillir la rétroaction à différentes étapes de l'accompagnement.

13 OUTILS D'ANIMATION **Météo intérieure et roues des émotions**

OUTILS D'ANIMATION

Météo intérieure et roues des émotions

Outil d'expression permettant de partager son état du moment simplement.

14 OUTIL D'ANIMATION **Mur d'humeur** (ou arbre d'humeur)

OUTIL D'ANIMATION

Mur d'humeur (ou arbre d'humeur)

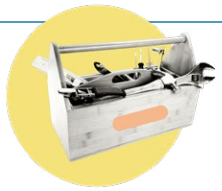
Outil visuel favorisant l'expression des émotions et le dialogue.

15 OUTIL D'ANIMATION **Cartes de photolangage** (ou métaphores)

OUTIL D'ANIMATION

Cartes de photolangage (ou métaphores)

Outil visuel facilitant l'expression des perceptions, des émotions et des expériences.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

Organisation

Accompagnateur·trice

Date

Entrepreneur·se

Entreprise/projet

	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
Accueil et compréhension					
1. Je me sens bien accueilli·e et écouté·e dès le début du processus.	○	○	○	○	○
2. J'ai pu expliquer ma réalité et mes besoins sans me sentir jugé·e.	○	○	○	○	○
3. Les objectifs de l'accompagnement sont clairs pour moi.	○	○	○	○	○
Accessibilité et communication					
4. Les échanges se déroulent dans un format qui me convient (oral, visuel, écrit, autre).	○	○	○	○	○
5. Les informations et documents sont faciles à comprendre et accessibles.	○	○	○	○	○
6. Si j'ai besoin d'adaptation, je sens que je peux en faire la demande librement.	○	○	○	○	○
Confiance et sentiment d'inclusion					
7. Je sens que mon expérience et mon parcours sont respectés.	○	○	○	○	○
8. La personne qui m'accompagne semble ouverte à comprendre ma réalité.	○	○	○	○	○
9. Je me sens à l'aise de poser des questions ou d'exprimer mes limites.	○	○	○	○	○

Autres commentaires

10. Y a-t-il quelque chose qui pourrait rendre l'accompagnement plus confortable dès maintenant?

11. Autres commentaires?

Organisation

Accompagnateur·trice

Date

Entrepreneur·se

Entreprise/projet

	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
Pertinence et soutien					
1. L'accompagnement répond à mes besoins actuels.	○	○	○	○	○
2. J'ai le sentiment que le rythme me convient.	○	○	○	○	○
3. Les outils ou ressources proposés m'aident concrètement à avancer.	○	○	○	○	○
Accessibilité et ajustements					
4. Les formats de rencontre ou les supports utilisés sont adaptés à ma manière de fonctionner.	○	○	○	○	○
5. Quand quelque chose est difficile, je sens que je peux en parler et qu'on cherche des solutions ensemble.	○	○	○	○	○
6. L'accompagnement s'ajuste selon mon niveau d'énergie ou mes capacités du moment.	○	○	○	○	○
Climat relationnel et inclusion					
7. Je me sens respecté·e dans mes choix, mon rythme et ma façon d'apprendre.	○	○	○	○	○
8. Je sens que ma parole a du poids dans les décisions liées à mon parcours.	○	○	○	○	○
9. L'accompagnement favorise ma confiance et mon autonomie.	○	○	○	○	○

Autres commentaires

10. Qu'est-ce qui m'aide le plus dans mon accompagnement jusqu'à présent?

11. Autres commentaires concernant une amélioration ou adaptation à apporter?

Organisation

Accompagnateur·trice

Date

Entrepreneur·se

Entreprise/projet

	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
Expérience globale					
1. Je me sens satisfait·e de l'accompagnement reçu.	○	○	○	○	○
2. Les objectifs initiaux ont été respectés et adaptés en cours de route.	○	○	○	○	○
3. J'ai senti une écoute réelle de mes besoins et de ma réalité.	○	○	○	○	○
Apprentissage et progression personnelle					
4. L'accompagnement m'a aidé·e à mieux me connaître comme entrepreneur·se.	○	○	○	○	○
5. J'ai gagné en confiance et en clarté dans mes démarches.	○	○	○	○	○
6. Je me sens plus autonome ou outillé·e pour la suite.	○	○	○	○	○
Accessibilité et inclusion					
7. Les outils, le rythme et les modes de communication ont été adaptés à mes besoins.	○	○	○	○	○
8. Je me suis senti·e inclus·e et respecté·e tout au long du processus.	○	○	○	○	○
9. J'ai pu exprimer mes limites sans crainte d'être jugé·e.	○	○	○	○	○

(suite à la page suivante)

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

Regard vers l'avenir	

10. Y a-t-il quelque chose qui pourrait rendre l'accompagnement plus confortable dès maintenant?

11. Afin que l'équipe qui m'a accompagné·e puisse améliorer sa pratique, j'aimerais leur dire que :

12. Si je devais recommander ce parcours d'accompagnement, je dirais que :

13. Autres commentaires?

13

OUTILS D'ANIMATION

Météo intérieure et roues des émotions

Information

À quoi sert cet outil?

Ces outils permettent de prendre le pouls du groupe ou de la personne accompagnée et de favoriser l'expression des émotions, du niveau d'énergie et du vécu du moment.

Quand utiliser cet outil?

Avant, pendant ou après une rencontre, une activité, une formation ou une démarche d'accompagnement.

Information complémentaire

Ces outils proposent différentes façons d'exprimer son état intérieur. La **météo intérieure** utilise des conditions météorologiques comme métaphores, tandis que la **roue des émotions** aide à reconnaître, nommer et nuancer les émotions vécues.

BONNES PRATIQUES

Ces outils d'animation favorisent :

- → l'expression du vécu et du ressenti;
- → la prise de conscience de son état du moment;
- → l'écoute et l'ajustement de l'accompagnement;
- → des échanges plus ouverts et centrés sur la personne.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Animer les échanges et suivre l'évolution**

12 QUESTIONNAIRE **Évaluation du parcours**

QUESTIONNAIRE

Évaluation du parcours

Questionnaire visant à recueillir la rétroaction à différentes étapes de l'accompagnement.

13 OUTILS D'ANIMATION **Météo intérieure et roues des émotions**

OUTILS D'ANIMATION

Météo intérieure et roues des émotions

Outil d'expression permettant de partager son état du moment simplement.

14 OUTIL D'ANIMATION **Mur d'humeur** (ou arbre d'humeur)

OUTIL D'ANIMATION

Mur d'humeur (ou arbre d'humeur)

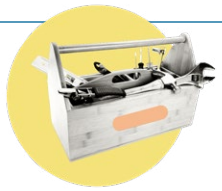
Outil visuel favorisant l'expression des émotions et le dialogue.

15 OUTIL D'ANIMATION **Cartes de photolangage** (ou métaphores)

OUTIL D'ANIMATION

Cartes de photolangage (ou métaphores)

Outil visuel facilitant l'expression des perceptions, des émotions et des expériences.



Boîte à outils

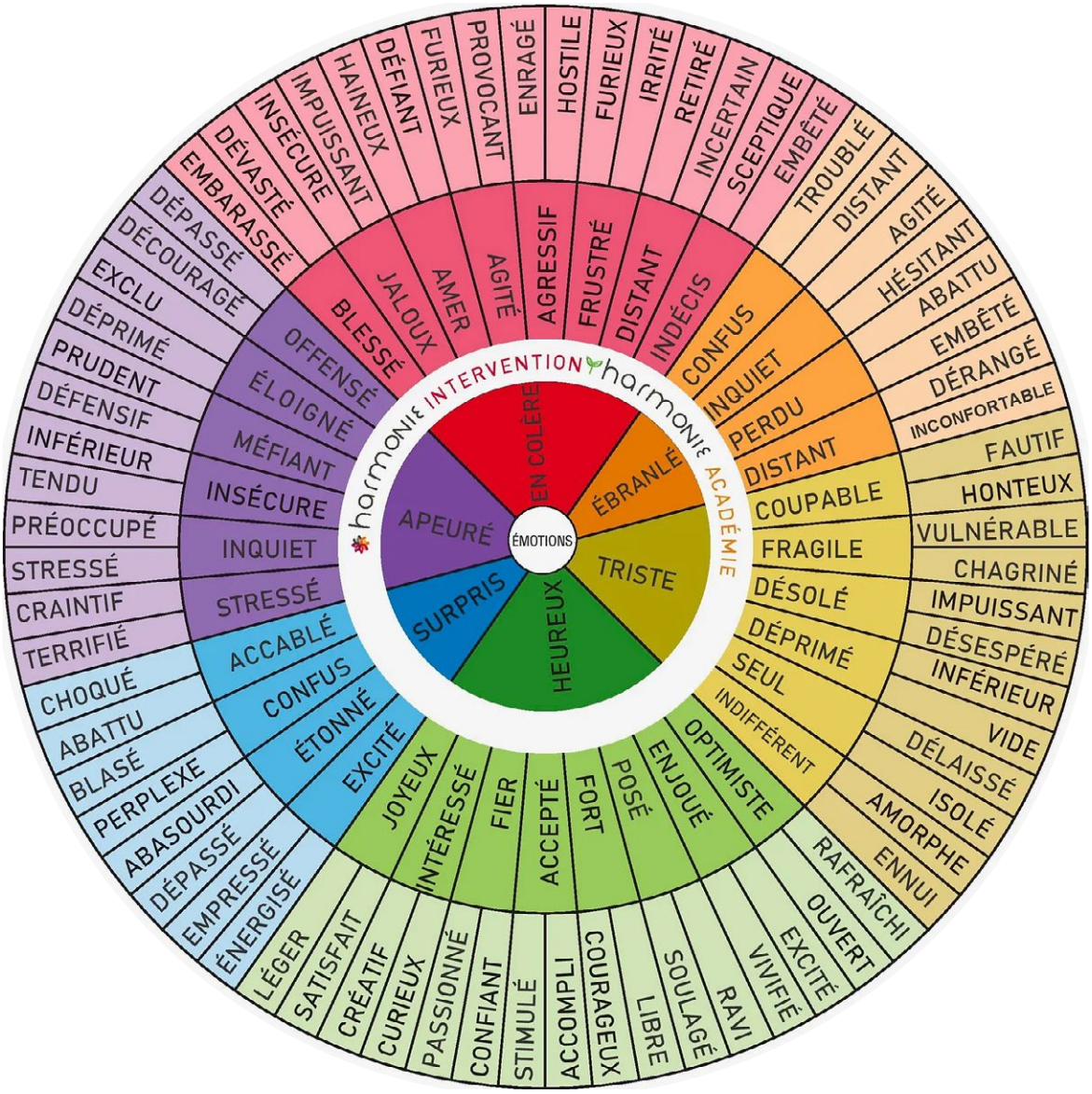
Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

Outil de la météo intérieure

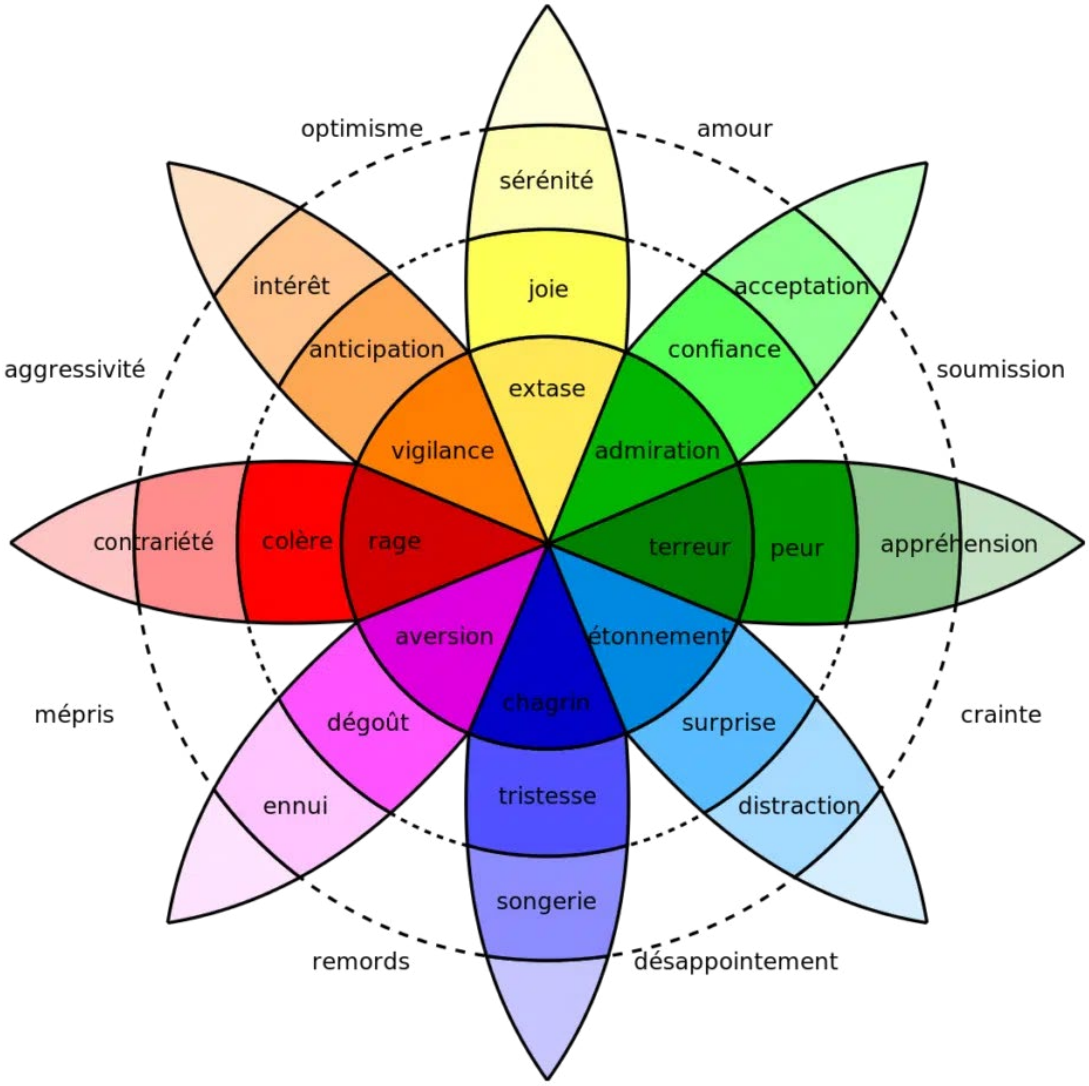
Météo	État émotionnel	Description
Ensoleillé	Motivé·e, confiant·e, disponible	Je me sens motivé·e, confiant·e et disponible. J'ai de l'élan, des idées claires et l'envie de contribuer.
Éclaircies	Énergie qui revient, prudence	Je sens que ça revient doucement. L'énergie est là, mais encore fragile. Je suis prudent·e, mais je vois des possibilités se dessiner.
Arc-en-ciel	Inspiré·e, reconnaissant·e, serein·e	Je me sens inspiré·e, reconnaissant·e et serein·e. J'ai envie de partager, de construire, de célébrer les petits pas.
Nuageux	Fatigué·e, préoccupé·e, hésitant·e	Je suis là, mais un peu ralenti·e. J'avance, mais avec moins de clarté ou de disponibilité.
Brumeux	Confus·e, en recherche de repères	Je me sens flou·e, en recherche de repères. J'ai du mal à prioriser ou à voir où je vais.
Pluvieux	Découragé·e, triste, démotivé·e	Je me sens découragé·e, triste ou démotivé·e. J'ai besoin de repli, de douceur ou de temps pour me reconnecter.
Orageux	Stressé·e, frustré·e, irrité·e	Je suis stressé·e, frustré·e ou irrité·e. Mon énergie est forte, mais difficile à canaliser.
Venteux	Dispersé·e, agité·e, instable	Je me sens agité·e, instable ou dispersé·e. J'ai du mal à me concentrer, je saute d'une chose à l'autre.
Tornade	Débordé·e, désorganisé·e, sous pression	Je suis débordé·e, désorganisé·e ou sous pression. J'ai besoin d'aide pour remettre de l'ordre ou prioriser.
Enneigé	Figé·e, ralenti·e, en attente	Je me sens figé·e, ralenti·e ou en attente. J'avance doucement, comme en mode pause.
Verglas	Vulnérable, prudent·e, incertain·e	Je me sens vulnérable, incertain·e ou sur le fil. Chaque pas demande de la prudence.
Canicule	Saturé·e, irritable, épuisé·e	Je suis saturé·e, irritable ou épuisé·e. Trop de chaleur mentale, trop de choses à gérer.
Nuit étoilée	Introspectif·ve, calme, en recul	Je me sens calme, introspectif·ve ou en recul. Je prends du temps pour réfléchir, observer ou me reconnecter.
Glacé	Détaché·e, vidé·e, en retrait	Je me sens détaché·e, vidé·e ou en retrait. Je suis là, mais en mode économie d'énergie.

Outil de la roue des émotions – 1 –



SOURCE : L'Atelier Galita – La roue des émotions

Outil de la roue des émotions – 2 –



SOURCE : Psy.Link Blog – La roue des émotions secondaires de Plutchik

14

OUTIL D'ANIMATION

Mur d'humeur (ou arbre d'humeur)

Information

À quoi sert cet outil?

Le mur d'humeur est un outil visuel permettant d'exprimer rapidement son état émotionnel du moment. Il peut se présenter sous d'autres formes, comme un arbre d'humeur ou des scènes illustrées où des personnages évoluent dans divers environnements.

Quand utiliser cet outil?

Avant, pendant ou après une rencontre, une activité, une formation ou une démarche d'accompagnement.

Information complémentaire

Le site de l'Atelier du formateur offre plusieurs gabarits gratuits de murs d'humeur, d'arbres d'humeur et d'autres outils d'expression émotionnelle. Ces modèles, initialement conçus pour un public jeunesse, peuvent être adaptés pour les adultes et utilisés dans des contextes de formation et d'accompagnement. https://latelierduformateur.fr/les-arbres-a-personnages-revisites/

BONNES PRATIQUES

Le mur d'humeur (ou arbre d'humeur) favorise :

- ➔ la mise en mots des émotions;
- ➔ la régulation émotionnelle;
- ➔ la communication au sein d'un accompagnement;
- ➔ la prise de conscience de son état intérieur avant, pendant ou après une rencontre.

Cet outil permet d'adapter l'accompagnement, sa posture et sa disponibilité à la situation du moment.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Animer les échanges et suivre l'évolution**

12 QUESTIONNAIRE **Évaluation du parcours**

13 OUTILS D'ANIMATION **Météo intérieure et roues des émotions**

14 OUTIL D'ANIMATION **Mur d'humeur** (ou arbre d'humeur)

15 OUTIL D'ANIMATION **Cartes de photolangage** (ou métaphores)

QUESTIONNAIRE

Évaluation du parcours

Questionnaire visant à recueillir la rétroaction à différentes étapes de l'accompagnement.

OUTILS D'ANIMATION

Météo intérieure et roues des émotions

Outil d'expression permettant de partager son état du moment simplement.

OUTIL D'ANIMATION

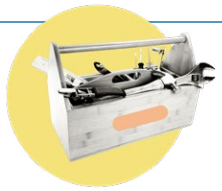
Mur d'humeur (ou arbre d'humeur)

Outil visuel favorisant l'expression des émotions et le dialogue.

OUTIL D'ANIMATION

Cartes de photolangage (ou métaphores)

Outil visuel facilitant l'expression des perceptions, des émotions et des expériences.



Boîte à outils

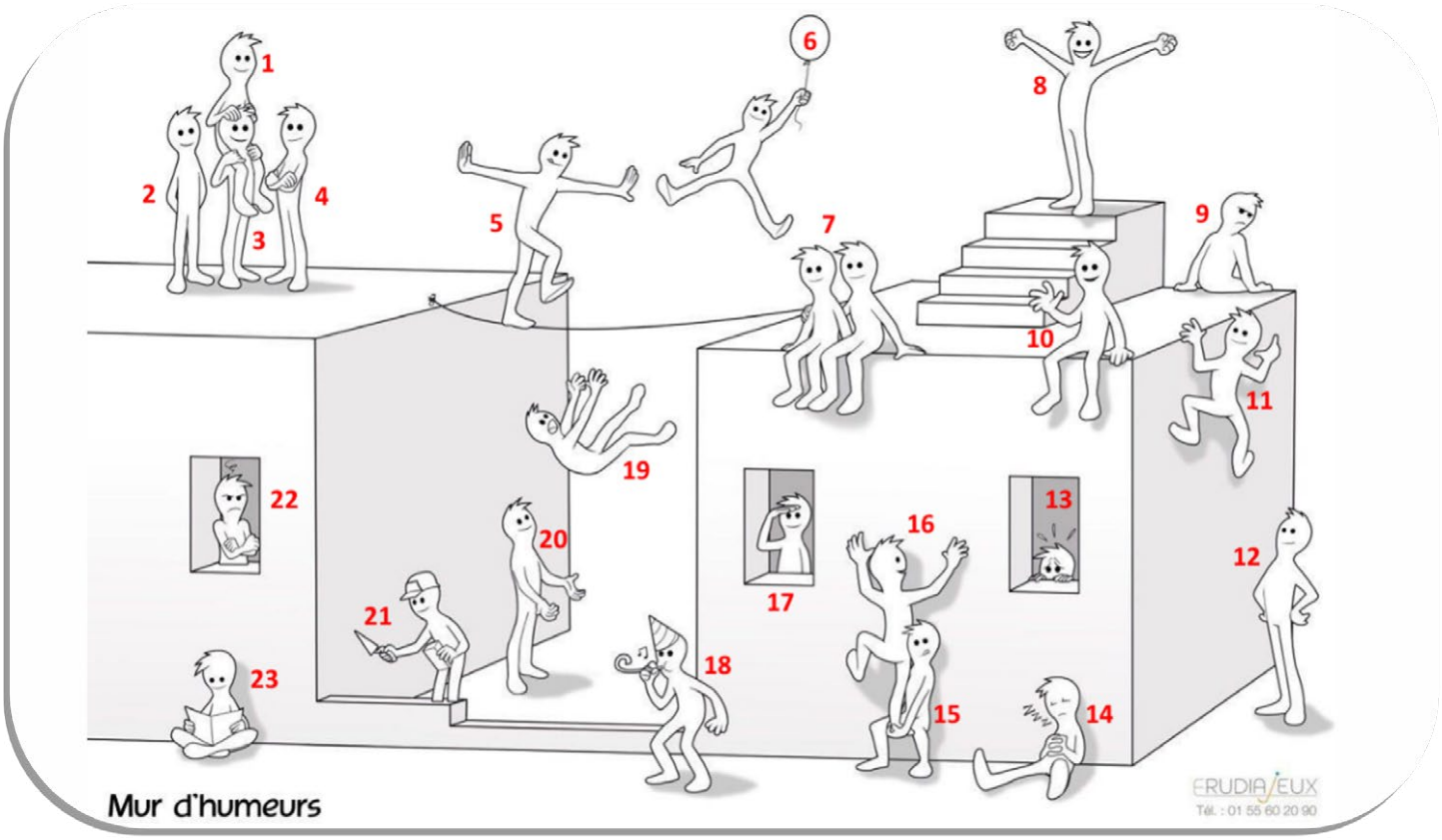
Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

Mur d'humeur

Voici le mur le plus populaire, avec des personnages numérotés pour faciliter la sélection :



SOURCE : L'Atelier du formateur

15

OUTIL D'ANIMATION

Cartes de photolangage (ou métaphores)

Information

À quoi sert cet outil?

Les cartes de photolangage ou métaphores sont des supports visuels qui facilitent l'expression des émotions, des ressentis ou des perceptions à partir d'images symboliques. Elles permettent d'amorcer le dialogue, d'explorer les représentations ou de clarifier un état d'esprit avant une rencontre ou une activité de réflexion collective.

Quand utiliser cet outil?

Avant, pendant ou après une rencontre, une activité, une formation ou une démarche d'accompagnement.

Information complémentaire

Il est possible de créer ses propres cartes de photolangage en imprimant des images de toute sortes. Sinon, voici une ressource pour des cartes numériques et à imprimer.

Cartes numériques en mode classique ou mode aléatoire : **Pic One,** le jeu de photolangage par YA+K – version digitale ou cartes à imprimer

BONNES PRATIQUES

Ces cartes permettent :

- ➔ d'amorcer le dialogue;
- ➔ d'explorer les représentations, les perceptions et les ressentis;
- ➔ de clarifier un état d'esprit avant une rencontre ou une activité;
- ➔ de favoriser l'expression des émotions à partir d'images symboliques.









Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Animer les échanges et suivre l'évolution**

12 QUESTIONNAIRE **Évaluation du parcours**

13 OUTILS D'ANIMATION **Météo intérieure et roues des émotions**

14 OUTIL D'ANIMATION **Mur d'humeur** (ou arbre d'humeur)

15 OUTIL D'ANIMATION **Cartes de photolangage** (ou métaphores)

QUESTIONNAIRE

Évaluation du parcours

Questionnaire visant à recueillir la rétroaction à différentes étapes de l'accompagnement.

OUTILS D'ANIMATION

Météo intérieure et roues des émotions

Outil d'expression permettant de partager son état du moment simplement.

OUTIL D'ANIMATION

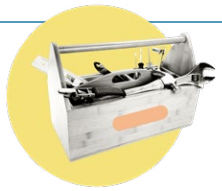
Mur d'humeur (ou arbre d'humeur)

Outil visuel favorisant l'expression des émotions et le dialogue.

OUTIL D'ANIMATION

Cartes de photolangage (ou métaphores)

Outil visuel facilitant l'expression des perceptions, des émotions et des expériences.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

16

CAPSULES D'AUTOFORMATION

Mieux accueillir les personnes en situation de handicap

Information

À quoi sert cet outil?

Afin de favoriser un meilleur accueil et une compréhension plus juste des réalités vécues par les personnes vivant avec un handicap, l'OPHQ met à disposition une série de capsules d'autoformation gratuites et accessibles.

Ces ressources s'adressent à toute personne souhaitant adapter ses pratiques d'accompagnement, de service ou d'intervention pour offrir un environnement plus inclusif et respectueux des différences.

Quand utiliser cet outil?

Avant une activité d'accompagnement, de formation, d'accueil ou de service, ou lorsqu'il est utile d'approfondir sa compréhension d'un type d'incapacité.

Information complémentaire

Chaque capsule aborde un type d'incapacité spécifique à travers une courte vidéo explicative et un aide-mémoire imprimable présentant les principaux gestes à poser, les attitudes à adopter et les erreurs à éviter.

Un jeu-questionnaire interactif permet aussi de tester ses connaissances et apprentissages.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Pour aller plus loin**

16 CAPSULES D'AUTOFORMATION
Mieux accueillir les personnes en situation de handicap

CAPSULES D'AUTOFORMATION

Mieux accueillir les personnes en situation de handicap

Capsules vidéo proposant des repères pratiques pour renforcer les pratiques inclusives.

17 RÉFÉRENCES
Cadres légaux et éthiques

RÉFÉRENCES

Cadres légaux et éthiques

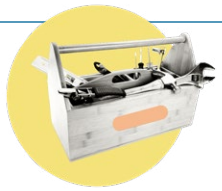
Principaux fondements juridiques et éthiques à considérer dans une démarche d'accompagnement inclusive.

18 RÉFÉRENCES
Programmes et partenaires spécialisés

RÉFÉRENCES

Programmes et partenaires spécialisés

Répertoire regroupant les ressources, les organismes et les services spécialisés.

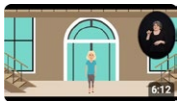


Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

Capsules d'autoformation pour mieux accueillir les personnes en situation de handicap

Capsule vidéo	Type d'incapacité	Version imprimable de l'aide-mémoire
 Capsule d'autoformation sur l'incapacité motrice	Incapacité motrice	Accueil d'une personne ayant une incapacité motrice
 Capsule d'autoformation sur les troubles de santé mentale	Trouble de santé mentale	Accueil d'une personne ayant un trouble de santé mentale
 Capsule d'autoformation sur l'incapacité visuelle	Incapacité visuelle	Accueil d'une personne ayant une incapacité visuelle
 Capsule d'autoformation sur l'incapacité auditive	Incapacité auditive	Accueil d'une personne ayant une incapacité auditive
 Capsule d'autoformation sur l'incapacité intellectuelle	Incapacité intellectuelle	Accueil d'une personne ayant une incapacité intellectuelle
 Capsule d'autoformation sur le trouble du spectre de l'autisme	Trouble du spectre de l'autisme	Accueil d'une personne ayant un trouble du spectre de l'autisme
 Capsule d'autoformation sur l'incapacité de la parole ou du langage	Trouble de la parole et du langage	Accueil d'une personne ayant une incapacité de la parole ou du langage

Pour tester ses connaissances

Consulter le questionnaire
Mieux accueillir les personnes handicapées du gouvernement du Québec

17

RÉFÉRENCES

Cadres légaux et éthiques

Information

À quoi sert cet outil?

Les références légales et éthiques constituent le fondement même de toute démarche d'accompagnement inclusif. Elles encadrent les droits, les responsabilités et les valeurs à respecter dans les pratiques d'accompagnement des entrepreneuses ou entrepreneurs vivant avec une limitation fonctionnelle.

Quand utiliser cet outil?

Lors de la planification, de la mise en œuvre ou de la révision d'une démarche d'accompagnement afin de s'assurer que les pratiques respectent les principes d'inclusion, d'accessibilité et d'équité.

Information complémentaire

Le respect de ces cadres, notamment la **Convention relative aux droits des personnes handicapées**, la **Charte des droits et libertés de la personne** et les **principes d'accessibilité universelle**, assure une approche conforme aux obligations légales, tout en favorisant un climat de confiance, d'équité et de respect mutuel.

BONNES PRATIQUES

Ces références légales et éthiques permettent de :

- → mieux comprendre les droits et responsabilités liés à l'accompagnement inclusif;
- → s'appuyer sur des principes de dignité, d'autonomie, d'égalité, d'accessibilité et de participation;
- → favoriser des pratiques conformes aux cadres légaux et éthiques;
- → contribuer à un accompagnement plus juste, respectueux et inclusif.

L'intégration de ces références n'est pas qu'une exigence juridique : elle est un levier d'inclusion et de transformation sociale.

Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Pour aller plus loin**

16 CAPSULES D'AUTOFORMATION
Mieux accueillir les personnes en situation de handicap

CAPSULES D'AUTOFORMATION

Mieux accueillir les personnes en situation de handicap

Capsules vidéo proposant des repères pratiques pour renforcer les pratiques inclusives.

17 RÉFÉRENCES
Cadres légaux et éthiques

RÉFÉRENCES

Cadres légaux et éthiques

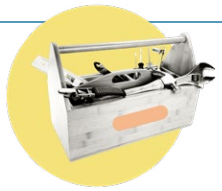
Principaux fondements juridiques et éthiques à considérer dans une démarche d'accompagnement inclusive.

18 RÉFÉRENCES
Programmes et partenaires spécialisés

RÉFÉRENCES

Programmes et partenaires spécialisés

Répertoire regroupant les ressources, les organismes et les services spécialisés.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

Références légales et éthiques applicables à l'accompagnement inclusif

Juridiction	Loi, politique ou norme	Ressource
Cadre international	Convention relative aux droits des personnes handicapées (ONU, 2006)	La Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies : vue d'ensemble
Cadre canadien	Loi canadienne sur l'accessibilité (2019)	Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité
	Norme CAN/ASC - EN 301 549:2024 – Exigences d'accessibilité pour les produits et services de TIC (2024)	Normes d'accessibilité Canada – Résumé de la norme CAN/ASC - EN 301 549:2024
Cadre québécois	Charte des droits et libertés de la personne (C-12)	Légis Québec – Charte des droits et libertés de la personne
	Politique À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité (2009)	À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité
	Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1)	Légis Québec – Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale
	Légis Québec – Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale	Standard sur l'accessibilité des sites Web (SGQRI 008 3.0) (2024)

18

RÉFÉRENCES

Programmes et partenaires spécialisés

Information

À quoi sert cet outil?

Ces références ont été conçues pour soutenir la pratique professionnelle des accompagnatrices et accompagnateurs : elles visent à offrir un accès rapide, centralisé et clair aux ressources pertinentes afin de faciliter les repérages, d'améliorer la cohérence des orientations proposées et de renforcer la qualité de l'accompagnement offert.

Ces références constituent un point d'appui pour travailler en réseau, collaborer efficacement et répondre de manière plus structurée aux besoins variés durant le parcours des entrepreneuses et entrepreneurs.

Explorer la carte interactive

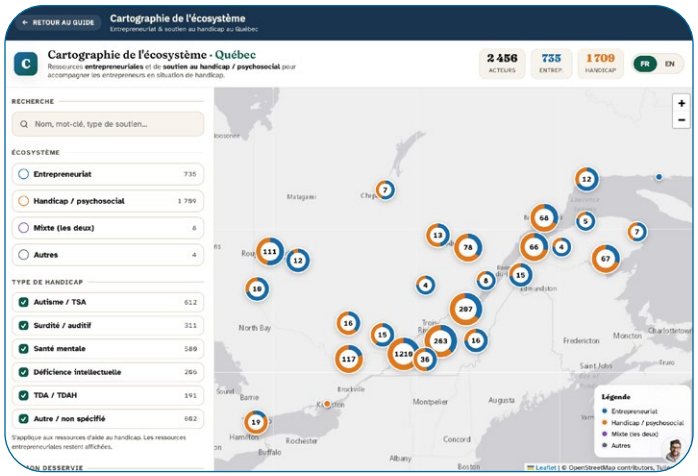
Cette carte permet de géolocaliser rapidement les ressources et les services par pertinence et par région et d'accéder à leurs coordonnées et sites Web.

- **Ressources entrepreneuriales** (en bleu)

  organismes d'accompagnement et de développement économique : SADC, MRC, incubateurs, accélérateurs, réseaux spécialisés et organismes d'accompagnement, etc.

- **Services liés aux handicaps** (en orangé)

  Accessibilité, aides techniques et technologiques, soutien psychosocial et en santé mentale, associations spécialisées et organismes communautaires de soutien aux personnes en situation de handicap.



Poursuivre le parcours

Outils dans la même section : **Pour aller plus loin**

16 CAPSULES D'AUTOFORMATION
Mieux accueillir les personnes en situation de handicap

CAPSULES D'AUTOFORMATION

Mieux accueillir les personnes en situation de handicap

Capsules vidéo proposant des repères pratiques pour renforcer les pratiques inclusives.

17 RÉFÉRENCES
Cadres légaux et éthiques

RÉFÉRENCES

Cadres légaux et éthiques

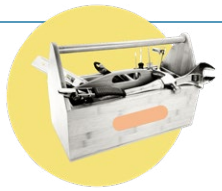
Principaux fondements juridiques et éthiques à considérer dans une démarche d'accompagnement inclusive.

18 RÉFÉRENCES
Programmes et partenaires spécialisés

RÉFÉRENCES

Programmes et partenaires spécialisés

Répertoire regroupant les ressources, les organismes et les services spécialisés.



Boîte à outils

Découvrez l'ensemble des outils afin d'accompagner les différentes étapes du parcours entrepreneurial.

Accéder à la Boîte à outils complète et aux documents individuels

SOURCE : Boîte à outils – Transformer l'accompagnement – Guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap, © Université de Sherbrooke, novembre 2026

AUTEUR·ES
Félix Zogning
Mélanie Bordeleau
Lydie Koblan-Huberson

RÉVISEURE LINGUISTIQUE
Clélia Gauduchon

DIRECTEUR DES PRODUITS NUMÉRIQUES
Félix Zogning

DESIGNER GRAPHIQUE
Line Lewandowski

FONDERIE TYPOGRAPHIQUE
Atkinson Hyperlegible Next

SOURCE DES IMAGES DES CHAPITRES
Adobe Stock (non générées par l'IA)

ACCESSIBILITÉ
Ce guide a été conçu en s'appuyant sur les principes des WCAG 2.1 et les bonnes pratiques d'accessibilité des documents PDF.

MERCI À NOS PARTENAIRES
NIVITI | Horizons B2B | DigitApp | Evol

SITE WEB
psh.horizonsentrepreneurs.com

POUR NOUS JOINDRE
Felix.Zogning@USherbrooke.ca

DROITS D'AUTEUR
© Félix Zogning, Mélanie Bordeleau et Lydie Koblan-Huberson / Université de Sherbrooke, 2026.

Ce guide et sa boîte à outils sont diffusés sous licence *Creative Commons Attribution* – Pas d'utilisation commerciale – Partage dans les mêmes conditions 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). Vous pouvez les reproduire, les distribuer et les adapter à des fins non commerciales, à condition de citer les auteurs et la source et de diffuser toute version adaptée sous la même licence. Les images (Adobe Stock) et les logos des partenaires sont exclus de cette licence et demeurent soumis à leurs conditions d'utilisation respectives.

ISBN 978-2-925533-33-7 (PDF)

DÉPÔT LÉGAL
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026
Bibliothèque et Archives Canada, 2026

Publié au Canada
Novembre 2026

CITATION SUGGÉRÉE
Zogning, F., Bordeleau, M. et Koblan-Huberson, L. (2026). *Transformer l'accompagnement : guide pour un entrepreneuriat inclusif des personnes en situation de handicap*. Université de Sherbrooke. ISBN 978-2-925533-33-7.

