



**Future  
Skills  
Centre**

Centre des  
**Compétences  
futures**

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

# Facteurs de qualité de l'emploi pour les jeunes autistes dans l'économie numérique



## PARTENAIRES

NorQuest College



## EMPLACEMENTS

Alberta

Colombie Britannique

Ontario



## PUBLIÉ

Décembre 2023

## Sommaire

Autism CanTech! (ACT !) était un programme de six mois permettant à des jeunes autistes de bénéficier d'une formation et d'un placement rémunéré dans des postes de gestion de données de niveau débutant. Par le biais d'entrevues, ce projet a cherché à mieux comprendre les expériences professionnelles des participants au programme ACT !, l'impact des politiques de revenu garanti sur les résultats des participants en matière d'emploi, et le rendement social global de l'investissement du programme ACT ! lui-même.

Parmi les conclusions de l'étude figurent la nécessité de sensibiliser davantage les superviseurs et les cadres aux stratégies permettant de travailler efficacement avec les jeunes autistes, le désir de flexibilité au niveau de l'emploi et des horaires compte tenu du manque d'infrastructures sociales de soutien, telles que les transports et le logement, et les obstacles que les politiques de garantie de revenus posent aux jeunes autistes.

Les employeurs qui se tournent vers la main-d'œuvre neurodivergente pour combler les lacunes du marché du travail doivent d'abord s'informer sur la manière de soutenir efficacement ces professionnels et envisager de modifier les politiques sur le lieu de travail afin de garantir la réussite et l'épanouissement de ces personnes.

### PERSPECTIVE CLÉ

1

Les jeunes atteints d'autisme s'épanouissent dans des environnements de travail favorables, prévisibles et dotés de politiques et de protocoles transparents.

2

De nombreux jeunes autistes interrogés dans le cadre de ce projet ont estimé qu'ils devaient choisir entre des programmes de revenu garanti et des perspectives d'emploi.

**3**

Les chercheurs ont conclu que chaque dollar investi dans ACT ! au NorQuest College génère une valeur sociale de 1,61 dollar.

## ► L'enjeu

Les jeunes autistes sont confrontés à des obstacles à l'emploi, notamment des difficultés lors des entretiens, le décodage de la communication sur le lieu de travail et le fait d'être supervisés par des cadres qui comprennent mal l'autisme.

Autism CanTech! (ACT !) était un programme financé par Emploi et Développement social Canada qui soutenait le développement de lieux de travail inclusifs et accessibles et éliminait les obstacles à l'emploi pour les jeunes autistes. Les candidats autistes retenus ont été inscrits à un programme de six mois qui les a préparés à exercer des fonctions de traitement de données dans diverses entreprises de l'économie numérique, notamment dans les secteurs de l'éducation, de la finance, de l'administration publique ou de la santé. Le programme comprenait une formation de quatre mois et une expérience professionnelle rémunérée de deux mois dans un poste de gestion de données de niveau débutant.

De nombreux participants au programme ACT ! ont déclaré que les emplois existants étaient de qualité médiocre : ils étaient mal payés, avaient des politiques de protection médiocres, proposaient des horaires imprévisibles et des cadres non formés. De nombreux participants ont déclaré avoir quitté ces emplois en raison du manque de soutien de la part de la direction, de la formation et des possibilités d'avancement.



## Ce que nous examinons

Ce projet de recherche visait à mieux comprendre les expériences professionnelles des participants au programme ACT ! et ce qu'une bonne qualité de l'emploi signifiait pour eux. La recherche visait également à mieux comprendre les dimensions des programmes de soutien au revenu pour les personnes handicapées et leur impact sur les expériences professionnelles des jeunes autistes qui ont participé au programme ACT !

Guidée par un comité consultatif, l'équipe de recherche a mené des entretiens, des groupes de discussion et un projet de photographie et de voix avec 29 jeunes autistes participant au programme ACT ! L'équipe de recherche a également examiné les données administratives de 393 participants au programme ACT ! et a procédé à un examen des politiques de revenu garanti de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba et de l'Ontario.

En plus de ce travail qualitatif, le projet a également tenté de calculer le retour social sur investissement estimé pour le programme ACT ! en utilisant les données administratives des jeunes autistes qui ont participé à ACT ! d'avril 2021 à janvier 2023.

## Ce que nous apprenons

Les participants d'ACT ! interrogés dans le cadre de ce projet apprécient la sécurité, les prestations de santé et les salaires réguliers, tout en souhaitant une certaine flexibilité dans le nombre d'heures quotidiennes et la possibilité d'organiser les horaires en fonction des besoins. Les jeunes interrogés ont soulevé plusieurs questions sur les éléments d'un travail utile, notamment sur le rôle et l'importance d'une supervision informée par les autistes, d'une communication transparente et concise, d'environnements de travail inclusifs et de réseaux de sécurité gouvernementaux adéquats.

### **Des superviseurs informés et motivés**

Les jeunes interrogés ont décrit l'anxiété qu'ils ressentent lorsqu'ils ne reçoivent pas d'instructions claires au travail, lorsqu'ils ont trop de temps sans travail ou lorsqu'ils ne savent pas à quel moment le temps sans travail est censé durer. L'ambiguïté, le manque de transparence, le perfectionnisme et le manque d'encadrement sont à l'origine de la mauvaise qualité de l'emploi des jeunes autistes. Pour remédier à cette situation, de nombreux jeunes souhaitent bénéficier d'un mentorat important avec un superviseur compétent qui comprend l'autisme.

### **L'infrastructure sociale a un impact sur la qualité de l'emploi**

L'absence de transports en commun cohérents et fiables vers les lieux de travail crée un stress excessif et allonge la durée des trajets. Les autistes et autres professionnels handicapés manquent de manière disproportionnée de moyens de transport privés indépendants (ils ne conduisent pas et ne peuvent pas conduire). Cela a un impact sur les choix en matière de travail et de logement. Les options de travail à distance et les sites de travail centralisés qui donnent la priorité à la diversité des transports et des logements réduisent cet obstacle.

## Les programmes de revenu assuré peuvent constituer des obstacles à l'emploi

De nombreux jeunes interrogés ont exprimé leur crainte de perdre un revenu assuré lorsqu'ils sont employés, car ces politiques imposent de nombreuses restrictions aux jeunes autistes, notamment en ce qui concerne le nombre d'heures travaillées, le montant maximum des revenus, les limites à la propriété et à l'épargne. Les programmes de revenu assuré récupèrent également les revenus, ce qui dissuade les personnes autistes de trouver un emploi et de le maintenir. Toutes ces restrictions créent des situations stressantes pour les jeunes autistes, car ils peuvent se sentir obligés de choisir entre des perspectives d'emploi et le maintien de leur éligibilité à l'aide au revenu assurée. Compte tenu de l'imprévisibilité de l'emploi pour les jeunes autistes et de l'importance pour eux de disposer d'une source de revenus stable, il s'agit d'un choix très difficile.

## ★ Pourquoi c'est important

Face à la pénurie de main-d'œuvre, de nombreuses industries et secteurs cherchent à attirer davantage de main-d'œuvre individuelle issue de groupes historiquement marginalisés sur le marché du travail, notamment les personnes neurodivergentes, comme les personnes autistes.

Cette recherche fournit des indications aux employeurs, aux décideurs politiques et aux concepteurs de programmes sur la manière d'aider les jeunes autistes à réussir au travail. Plus important encore, il souligne la nécessité pour les employeurs d'en savoir plus sur l'autisme et la neurodiversité, et de revoir les politiques du lieu de travail (c'est-à-dire les prestations de santé et les heures de travail) pour s'assurer qu'elles soutiennent ces personnes dans leur rôle. Les employeurs qui souhaitent intégrer davantage de neurodiversité sur leur lieu de travail doivent s'assurer que les superviseurs et les cadres sont formés pour soutenir ces personnes de manière appropriée et pour créer des environnements inclusifs dans lesquels ces personnes peuvent s'épanouir.



### État des compétences : Qualité de l'emploi

Au moment où le Canada est confronté à un manque de main-d'œuvre persistant dans des secteurs critiques de l'économie, les décideurs politiques et les employeurs recherchent des approches plus efficaces pour recruter et retenir la main-d'œuvre.

[lire le rapport thématique](#)

Ces conclusions sont similaires à celles d'autres projets qui ont exploré les expériences des groupes marginalisés sur le lieu de travail. Si les employeurs se tournent vers ces groupes pour combler les pénuries de main-d'œuvre, nombre d'entre eux doivent d'abord s'informer et modifier leur politique afin de créer des lieux de travail plus inclusifs et plus accueillants pour ces groupes de personnes.

Have questions about our work? Do you need access to a report in English or French? Please contact [communications@fsc-ccf.ca](mailto:communications@fsc-ccf.ca).

### How to Cite This Report

McDonough, L. (2023) Project Insights Report: Autism CanTech!: Social Return on Investment and Policy Review. Toronto: Future Skills Centre. <https://fsc-ccf.ca/projects/autistic-youth-digital-economy/>

Funded by the  
Government of Canada's  
Future Skills Program



Facteurs de qualité de l'emploi pour les jeunes autistes dans l'économie numérique est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2024 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures