



RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Atlantic Autism Supports and Employment Network (AASEN)



PARTENAIRES

Autism Nova Scotia



EMPLACEMENTS

Partout au Canada



FONDS VERSÉS

\$340 079



PUBLIÉ

Janvier 2026

Sommaire

Bien que des recherches aient démontré que les personnes neurodivergentes peuvent être des employés très investis et productifs, les personnes autistes de la région de l'Atlantique sont nettement sous-représentées sur le marché du travail. Pour remédier à ce problème, Autism Nova Scotia a créé le Réseau de soutien et d'emploi pour les personnes autistes de l'Atlantique (AASEN).

En plus d'organiser des réunions bihebdomadaires entre les prestataires de services pour favoriser l'échange de connaissances et la coordination, le réseau a mis en place un groupe de recherche d'emploi en ligne appelé Career Quest (CQ) et un forum de discussion en ligne pour les employés/personnes autistes à la recherche d'un emploi appelé COVID-19 Employment Support Group (ESG).

Les programmes CQ et ESG ont permis d'accroître la confiance et le soutien des participants, mais les personnes à la recherche d'un emploi ont encore eu du mal à trouver un emploi en raison d'obstacles systémiques plus généraux. Les pratiques actuelles des employeurs rendaient difficile pour les personnes neurodiverses d'obtenir et de conserver un emploi, et l'absence de services complets (p. ex. accès au transport, soutien en santé mentale) dans les provinces de l'Atlantique créait également des difficultés.

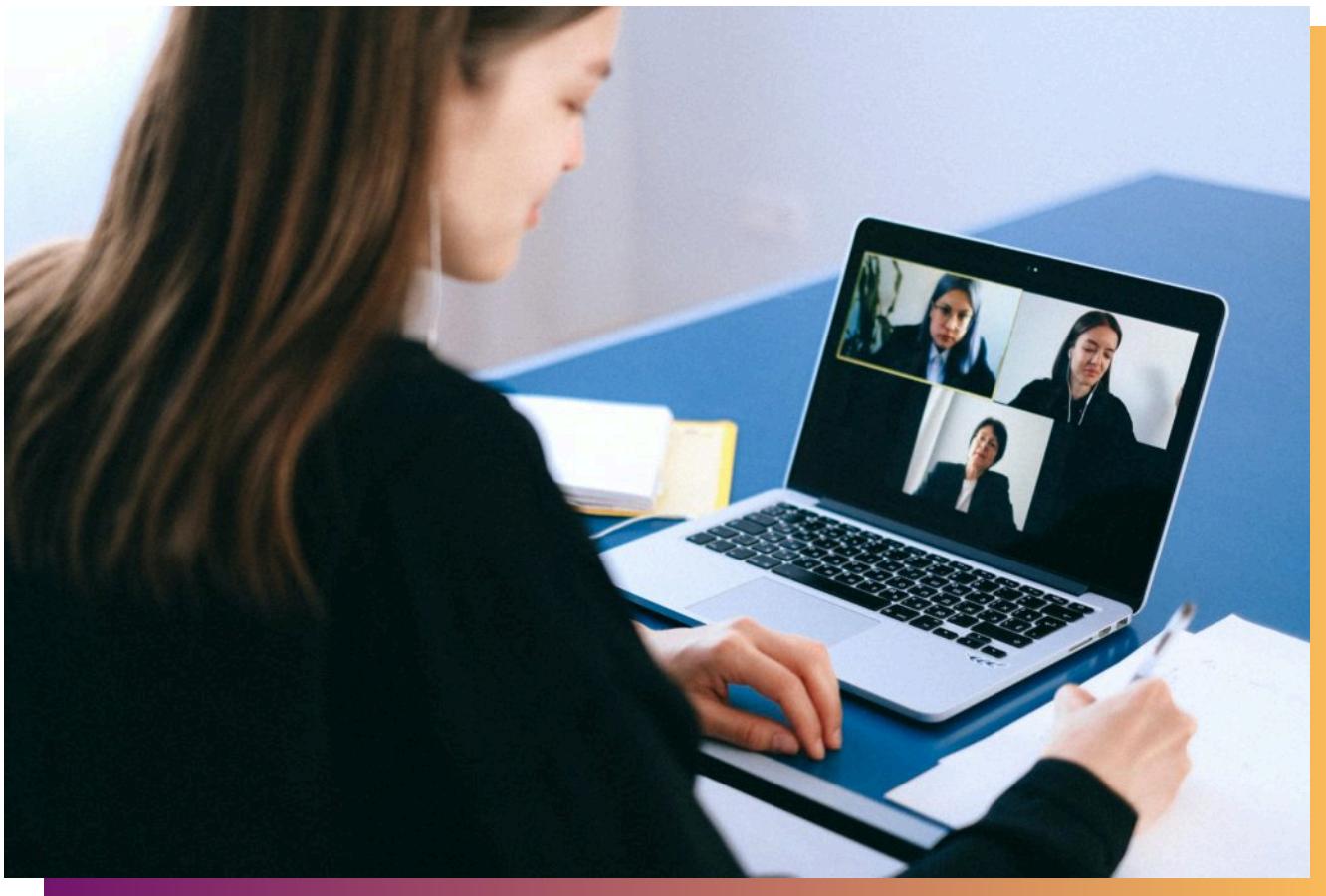
À l'avenir, l'équipe du projet recommande de renforcer la collaboration avec les employeurs et les agences locales pour l'emploi afin de mettre en place les pratiques nécessaires pour améliorer l'emploi des personnes autistes. Les initiatives destinées aux adultes autistes doivent continuer à mettre l'accent sur la personnalisation et l'autonomie, car les participants autistes à l'évaluation du projet ont indiqué qu'ils avaient souvent le sentiment d'avoir peu de contrôle sur leur parcours professionnel.

- 1** Les participants à un groupe virtuel de recherche d'emploi se sont sentis plus confiants pour révéler leur handicap aux employeurs et demander des aménagements sur leur lieu de travail si nécessaire.
- 2** De nombreux employeurs ne connaissent pas bien l'autisme et craignent souvent, à tort, que des aménagements importants soient nécessaires.
- 3** Les personnes neurodiverses peuvent avoir l'impression d'avoir peu d'influence sur leur parcours professionnel.

L'enjeu

Les personnes autistes de la région de l'Atlantique sont nettement sous-représentées sur le marché du travail. Même avant la pandémie, les partenaires du projet estimaient le taux de chômage au sein de cette communauté à environ 80 %, et la COVID-19 n'a fait qu'aggraver les inégalités préexistantes en créant de nouveaux obstacles.

Chaque province de la région de l'Atlantique est confrontée à des obstacles qui empêchent les adultes neurodivergents d'accéder au marché du travail. Le Nouveau-Brunswick, par exemple, est confronté à des défis liés au manque de coordination entre les prestataires de services, tandis que Terre-Neuve-et-Labrador est confrontée à des défis liés au caractère rural et isolé de sa population. Autism Nova Scotia a vu là une occasion pour les organismes de soutien de la région de l'Atlantique d'échanger leurs pratiques et leurs connaissances compte tenu de leurs contextes différents, et de collaborer à des initiatives visant à mieux servir les personnes à la recherche d'un emploi atteintes d'autisme.



Ce que nous examinons

Autism Nova Scotia a créé le programme Atlantic Autism Supports and Employment Network (AASEN) afin d'aider les adultes autistes à accéder à l'emploi en améliorant la coordination entre les provinces et en comblant les lacunes en matière de services et de soutien à l'emploi dans la région de l'Atlantique. Les organisations partenaires régionales du réseau étaient les suivantes :

- Autism Connections (Fredericton, N.-B.)
- Stars for Life (Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard)
- Autism Nova Scotia – Section du Cap-Breton (Sydney, N.-É.)
- Société de l'autisme de Terre-Neuve (St. John's, Terre-Neuve)

En plus d'organiser des réunions bihebdomadaires entre les prestataires de services pour favoriser l'échange de connaissances et la coordination, le réseau propose conjointement un groupe de recherche d'emploi en ligne appelé Career Quest et un forum de discussion en ligne pour les employés/personnes autistes à la recherche d'un emploi appelé COVID-19 Employment Support Group.

Afin de permettre aux animateurs d'adapter leurs séances aux besoins particuliers des participants, le programme Career Quest n'imposait pas de cours structurés. Au lieu de cela, le programme prévoyait initialement la recherche et la candidature à deux emplois par semaine avec le soutien du facilitateur.

Dans le cadre du programme du Groupe de soutien à l'emploi COVID-19, les séances régulières étaient coanimées par le personnel du programme et par des « leaders de première ligne », des participants qui se sont portés volontaires pour aider à l'animation. Des discussions semi-structurées ont été organisées pour permettre à des pairs ayant vécu cette expérience de parler de leur vie et de leurs difficultés, et de partager des stratégies pour s'y retrouver dans le monde du travail.

Dans le cadre du programme Accelerator du CCF, Autism Nova Scotia a mené une enquête auprès des prestataires de services et des participants vers la fin de son projet afin de déterminer les possibilités d'améliorer encore son soutien. Des discussions de groupe ont également été organisées avec des personnes atteintes d'autisme. Alors qu'Autism Nova Scotia cherchait initialement à créer une communauté de pratique permettant aux prestataires de services de faire évoluer leur travail, le programme d'accélération a permis à l'équipe du projet de s'assurer que les voix des participants soient également prises en compte dans ce processus d'amélioration continue.

Ce que nous apprenons

Career Quest et le groupe de soutien à l'emploi COVID-19 ont aidé 58 personnes atteintes d'autisme dans la région du Canada atlantique.

Une enquête en ligne menée auprès de 10 participants au programme Career Quest a révélé que tous avaient gagné en confiance pour parler ouvertement de leur handicap à leurs employeurs et que la moitié des personnes interrogées étaient disposées à demander des aménagements sur leur lieu de travail si nécessaire. Toutes les personnes interrogées ont déclaré que Career Quest les avait aidées à défendre leurs besoins et à se sentir plus confiantes dans leur recherche d'emploi indépendante.

Les responsables du site et les participants ont estimé que le groupe de soutien à l'emploi COVID-19 offrait un forum important pour renforcer la confiance et l'autonomie sociale, car il existait peu d'autres espaces animés par des pairs où les participants pouvaient discuter de questions relatives à la divulgation de soi, au sentiment d'isolement et aux stratégies pour relever les défis.

Les programmes virtuels peuvent réduire les disparités régionales en matière de services

Career Quest et le groupe de soutien à l'emploi COVID-19 ont comblé les lacunes dans le soutien offert aux personnes autistes à la recherche d'un emploi dans les provinces de l'Atlantique. Les travaux antérieurs des partenaires du projet ont révélé que les agences locales pour l'emploi manquaient souvent des compétences nécessaires pour aider les personnes autistes dans leur recherche d'emploi. La plupart des animateurs et des responsables de site interrogés au cours du projet ont convenu que Career Quest et le groupe de soutien à l'emploi COVID-19 ont contribué à répondre à ces besoins.

Des services d'accompagnement sur le lieu de travail sont nécessaires pour maintenir l'emploi

Certains participants au programme Career Quest se sont découragés après avoir acquis des compétences et pris confiance en eux, mais se sont heurtés à des obstacles pour trouver et conserver un emploi. De même, certains participants au groupe de soutien à l'emploi COVID-19 étaient frustrés par le manque de soutien en dehors de ces deux programmes. Par exemple, les participants qui ont trouvé un emploi avaient besoin d'un soutien continu pour réussir dans leurs nouvelles fonctions, mais le manque de soutien sur le lieu de travail a conduit certains d'entre eux à réintégrer les programmes. Les partenaires du projet ont estimé qu'un nombre élevé de participants étaient revenus au programme et les participants à l'enquête en ligne ont également indiqué que, malgré le regain de confiance acquis grâce à Career Quest, trouver et conserver un emploi restait difficile.

Les réseaux favorisent le partage des connaissances et les recommandations

Les réunions bihebdomadaires entre les animateurs et les coordonnateurs de programme dans différentes provinces ont permis de promouvoir efficacement la collaboration. Les participants au réseau interrogés ont estimé que les réunions constituaient un excellent moyen de partager les ressources et les meilleures pratiques. La plupart des animateurs et des responsables de site ont estimé que le réseau leur fournissait les ressources, les compétences et les partenariats dont ils avaient besoin pour soutenir les participants. La croissance du réseau et le renforcement des liens entre ses membres ont permis de diversifier les voies d'orientation disponibles pour répondre à des besoins complexes.

Écouter, apprendre, s'adapter, répéter

Le personnel du réseau a souligné l'importance de s'adapter en permanence et d'être à l'écoute des participants afin de leur apporter le soutien dont ils ont réellement besoin, plutôt que celui sur lequel repose la logique du programme. Par exemple, les animateurs du programme ont découvert qu'il n'était pas réaliste de demander aux participants de postuler à deux emplois par semaine dans Career Quest et ont adapté leurs attentes aux objectifs de chaque personne. Le personnel du programme a appris que tous les participants ne sont pas bien servis par l'attente que la réussite du programme se traduise par un emploi. Dans certains cas, les participants ne voulaient pas compromettre leur aide au revenu en travaillant plus qu'un certain nombre d'heures par semaine. La réussite du programme pour ce groupe s'est traduite par un regain de confiance et une meilleure capacité à défendre leurs intérêts tout au long de leur parcours de développement des compétences.

★ Pourquoi c'est important

D'autres recherches sur la neurodiversité au travail ont mis en évidence les contributions que les personnes autistes apportent au milieu professionnel. Cependant, seuls 33 % des adultes atteints d'autisme avaient un emploi en 2017, et ceux qui en avaient un avaient tendance à gagner des salaires moins élevés et à subir de longues périodes de chômage. De nombreux secteurs et industries cherchent à diversifier leur main-d'œuvre afin de remédier à la pénurie de main-d'œuvre et de compétences. Attirer et retenir de la main-d'œuvre neurodivergente devrait faire partie de ces stratégies.



État des compétences:
Améliorer les perspectives de carrière et le bien-être des jeunes Canadiens et Canadiennes

Ce projet apporte une preuve supplémentaire que les employeurs manquent de connaissances sur l'autisme et craignent souvent, à tort, que des aménagements importants soient nécessaires. Une meilleure formation et une plus grande sensibilisation contribueront à réduire l'incertitude et les hésitations liées à l'embauche de personnes atteintes d'autisme. Ce projet illustre également la nécessité d'adopter une approche holistique et systémique de l'inclusion, incluant notamment des changements de comportement chez les employeurs. Si les employeurs veulent tirer le meilleur parti des compétences et des talents des travailleurs autistes, les entreprises ne peuvent pas s'attendre à ce que les participants assument seuls la charge de l'adaptation : les employeurs doivent adapter leurs pratiques au-delà des aménagements prévus par la loi. De même, les organismes de soutien qui travaillent en partenariat avec les employeurs devraient essayer d'influencer le changement chez les employeurs, et pas seulement chez les participants.

Une économie inclusive offre des mesures de soutien globales pour surmonter les obstacles à la réussite sur le marché du travail, y compris pour les personnes autistes. Dans la plupart des régions des provinces de l'Atlantique, il n'y a pas d'accès à un soutien en milieu de travail, l'accès aux transports est difficile (en particulier dans les zones rurales) et l'accès aux services de santé mentale axés sur l'autisme est limité. De nombreux participants à ce projet ont donné la priorité à leur santé mentale avant de chercher un emploi, mais beaucoup ont eu du mal à trouver des services d'aide adaptés. Il convient de soutenir les réseaux d'organisations de services communautaires afin de renforcer les réseaux d'orientation et de faciliter la coordination, en particulier dans les régions rurales et isolées.

► Prochaines étapes

Autism Nova Scotia continue de travailler avec les membres du réseau pour améliorer ses services, en accordant la priorité aux idées des participants. Le réseau explorera également les possibilités d'approfondir son action de sensibilisation auprès des décideurs politiques et des employeurs.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Pour mettre un coup d'arrêt au récent ralentissement du marché du travail pour les jeunes et préparer les conditions propices à leur participation active en faveur de la croissance et de l'inclusion, il est impératif de s'attaquer aux multiples obstacles intersectionnels qu'ils rencontrent.

[Lire le rapport](#)

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Atlantic Autism Supports and Employment Network (AASEN) 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.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures