



Évaluations psychométriques et neurodiversité : comment bien accompagner les candidat·e·s

Sommaire

- 03 Introduction
- 03 Comprendre la neurodiversité
- 03 Défis cognitifs courants
- 03 Considérations juridiques
- 04 Ajustements raisonnables
- 05 Ajustements raisonnables courants
- 06 Considérations relatives à la pré-évaluation
- 07 Pendant la séance de test (s'applique aux tests en présentiel)
- 07 Interprétation des résultats
- 07 Post-évaluation
- 07 Important
- 08 Contactez-nous
- 09 À propos de TalentLens

Introduction

Pearson TalentLens s'engage à offrir une évaluation juste et efficace, reconnaissant l'importance de prendre en compte la neurodiversité dans les tests d'évaluation en contexte professionnel. Ce document apporte des conseils aux administrateur·rice·s de tests et aux professionnel·le·s RH sur l'utilisation des évaluations psychométriques avec des personnes neurodiverses, en intégrant des enseignements de la recherche et des bonnes pratiques.

Comprendre la neurodiversité

- » La neurodiversité inclut des conditions telles que le TDAH (Trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité), l'autisme, la dyscalculie, la dyslexie, la dyspraxie et autres.
- » Les personnes peuvent s'identifier comme neurodiverses, neurodivergentes, ou bien en fonction de leur condition spécifique (p. ex., autiste, TDAH, dyslexique).
- » Beaucoup préfèrent un langage axé sur l'identité (p. ex., « personne dyspraxique » plutôt que « personne avec dyspraxie »).
- » Le Mouvement de la Neurodiversité promeut les compétences, les talents et les capacités des neurominorités, de nombreux employeur·euse·s considérant leur emploi comme un avantage en matière de talents.
- » La recherche neuroscientifique moderne soutient un modèle de forces et de faiblesses extrêmes, plutôt qu'un modèle purement basé sur le déficit.

affecter leurs performances lors des évaluations psychométriques. Il s'agit notamment de difficultés de mémoire de travail, ce qui peut avoir un impact sur leur capacité à traiter des questions complexes ou à retenir des informations. La vitesse de traitement peut également être affectée, en particulier en cas de stress ou face à de nouvelles tâches. Les difficultés en lecture, en écriture et en numération peuvent rendre les questions et réponses écrites plus difficiles à comprendre et poser des problèmes pour les tests, comme par exemple l'évaluation du raisonnement numérique.

L'interprétation sociale (capacité de comprendre et de réagir aux signaux sociaux) peut aussi poser des difficultés, car certaines personnes ont tendance à comprendre les choses de manière littérale et peuvent avoir du mal à saisir les nuances subtiles. Cela peut particulièrement affecter les performances aux tests de jugement situationnel (TJS). Enfin, la menace du stéréotype peut jouer un rôle. Les difficultés passées ou un nouveau diagnostic peuvent affecter la confiance en soi et la performance globale lors d'un test.

Défis cognitifs courants

Les personnes neurodiverses peuvent être confrontées à divers défis cognitifs qui peuvent

Considérations juridiques

- » Renseignez-vous sur la législation pertinente. En France par exemple, la LOI n° 2005-102 du

11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ou la LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, l'Equality Act 2010 au Royaume-Uni et l'Americans with Disabilities Act aux États-Unis.

- » Reconnaissez que les conditions des neurominorités peuvent être considérées comme des handicaps en vertu de la loi, même avant le diagnostic formel.
- » Il est essentiel de comprendre que la décision finale sur le caractère raisonnable d'un ajustement ne peut être prise que par un tribunal compétent.
- » Les employeur·euse·s ont l'obligation d'apporter des ajustements raisonnables aux processus de sélection ou d'évaluation et aux conditions de travail.

Ajustements raisonnables

Définition et importance

Lorsqu'elles sont utilisées de la bonne manière, les évaluations psychométriques nous fournissent un moyen précis, objectif, valide et standardisé d'évaluer les capacités de nos candidat·e·s. Pour les personnes neurodiverses, les évaluations psychométriques peuvent être moins accessibles, et nous devons donc apporter des « ajustements raisonnables » au processus d'évaluation pour nous assurer qu'aucun·e candidat·e n'est désavantagé·e.

Lorsque nous rendons la psychométrie accessible aux personnes neurodiverses, nous devons garder à l'esprit que la standardisation du processus d'évaluation joue un rôle crucial dans le maintien de l'objectivité. Par conséquent, toute

modification du test et de son administration doit être soigneusement examinée afin de maintenir les propriétés psychométriques publiées dans le manuel de test. Si la standardisation est trop compromise, il ne sera plus possible d'interpréter les résultats de manière objective, et les comparaisons avec d'autres candidat·e·s ne seront plus valables. Toute décision prise sur la base de ces comparaisons sera alors discutable.

Les ajustements apportés au test et à son administration doivent donc être raisonnables : répondre aux besoins du·de la candidat·e de manière appropriée en ne modifiant pas radicalement le test ou son administration. Heureusement, de nombreuses adaptations aux évaluations pour les personnes neurodiverses sont possibles et parfois simples à mettre en place.

Étapes à suivre pour effectuer des ajustements raisonnables

Le processus que vous suivez pour apporter des ajustements raisonnables est important pour l'expérience du·de la candidat·e et sa perception de l'équité tout au long du processus de sélection.

- 01 Avant de décider d'utiliser une évaluation psychométrique, renseignez-vous auprès de l'éditeur du test sur les ajustements qui peuvent être effectués.** Par exemple, est-il possible d'ajouter du temps supplémentaire à l'évaluation ? Le lecteur d'écran d'évaluation est-il adapté ?
- 02 Demandez toujours en amont aux candidat·e·s s'ils·elles ont des exigences particulières.** Il est important de savoir à l'avance si vos candidat·e·s ont des exigences particulières qui auraient un impact sur leur capacité à compléter l'évaluation. Il est préférable de poser cette question le plus tôt possible dans le processus de recrutement.

Une approche fréquemment utilisée consiste à l'intégrer dès votre premier échange, par exemple en indiquant : « *Si vous avez des besoins spécifiques pour l'évaluation que nous devrions connaître, merci de nous contacter à l'avance à l'adresse example@example.com* ». Si un·e candidat·e vous en informe à la dernière minute ou si il·elle est déjà arrivé·e à la session de test, il est préférable de reprogrammer la session afin d'avoir suffisamment de temps pour faire les ajustements les plus appropriés.

03 Une fois qu'un·e candidat·e vous a informé qu'il·elle a des besoins particuliers, procédez comme suit :

- Contactez le·la candidat·e pour discuter des ajustements dont il·elle a besoin pour compléter le test. N'oubliez pas que le·la candidat·e est le·la mieux placé·e pour identifier ses besoins, donc sa consultation est primordiale avant toute modification. Demandez au·à la candidat·e : « *Comment votre [insérer la neurodiversité] vous affecte-t-il·elle ?* », « *Avez-vous passé des évaluations similaires à celle-ci dans le passé ? Si oui, quels ajustements (le cas échéant) ont été apportés précédemment ?* ». Une bonne façon

Ajustements raisonnables courants

- » Augmentation/omission de la limite de temps
- » Pausés
- » Fournir des supports de test dans différents formats, tels que des gros caractères, des enregistrements audio ou des versions numériques pouvant être utilisés avec des lecteurs d'écran.
- » Effectuer les tests en face à face pour réduire les distractions et permettre une approche plus personnalisée.
- » Ajuster l'environnement de passation du test : Tenir compte des facteurs sensoriels tels que l'éclairage, les niveaux de bruit, la température et la disposition des sièges pour créer un environnement de test plus confortable.
- » Offrir des options pour changer les couleurs d'arrière-plan ou utiliser des superpositions colorées pour les personnes ayant des difficultés de traitement visuel.
- » Permettre des réponses verbales ou l'utilisation d'un scribe dans les cas où l'écriture ou la dactylographie pourraient constituer un obstacle.

pour la personne d'établir ce dont elle a besoin est de passer un test pratique.

- Demandez au·à la candidat·e s'il·elle dispose d'un rapport d'évaluation diagnostique. Certain·e·s candidat·e·s ayant des difficultés d'apprentissage diagnostiquées (p. ex. la dyslexie) auront un rapport d'évaluation diagnostique. Il est toujours conseillé de



demander à le voir car il vous conseillera souvent sur les ajustements nécessaires à apporter aux évaluations/examens. Par exemple : « *Avez-vous une copie de votre rapport d'évaluation diagnostique que vous pourriez m'envoyer ?* »

- Consultez l'éditeur du test et demandez-lui ce qu'il conseillerait (il est probable qu'il ait déjà fait des ajustements similaires). Il sera également en mesure de vous fournir des conseils, du matériel et du soutien sur la façon d'effectuer les ajustements.

04 S'il n'est pas possible d'apporter des ajustements raisonnables, vous devrez peut-être omettre l'évaluation du processus.

Parfois, des ajustements raisonnables ne sont pas possibles, soit parce qu'ils compromettraient la standardisation et la validité de l'évaluation, soit parce qu'ils ne sont pas réalisables. Dans ces circonstances, l'évaluation peut devoir être omise du processus de recrutement ou de développement.

Sélection des tests

Lors de la sélection de tests pour les personnes neurodiverses, il est crucial de choisir des évaluations appropriées pour le poste. Envisagez d'utiliser diverses méthodes d'évaluation pour fournir une vue d'ensemble des capacités d'un·e candidat·e. Sachez que les personnes neurodiverses peuvent exceller dans certains domaines, tels que la reconnaissance des formes ou la pensée créative, tout en ayant des difficultés dans d'autres.

Gardez à l'esprit les défis courants auxquels sont confrontées les personnes neurodiverses, tels que les déficits de mémoire de travail, les problèmes de vitesse de traitement et les

difficultés d'interprétation littérale. De plus, soyez conscient de la façon dont le format du test peut mesurer par inadvertance des compétences non requises pour le poste. Par exemple, les tests de jugement situationnel écrits (TJS) peuvent mesurer les compétences en littérature plutôt que le simple jugement situationnel.

Considérations relatives à la pré-évaluation

Lorsque vous invitez des candidat·e·s à passer une évaluation, il est important de prendre en compte la possibilité de handicaps ou de conditions susceptibles d'affecter leurs performances lors du test. Invitez-les à discuter de leurs exigences et de leurs besoins, et fournissez une liste des ajustements proposés précédemment. Envoyez vos communications sur les tests suffisamment en amont, au moins une semaine à l'avance.

Cela devrait inclure :

- » Objectif de la session de test
- » Quels tests seront effectués
- » Date/heure, adresse détaillée et informations sur l'accès à un parking (si en présentiel)
- » Tout ce que les candidat·e·s doivent apporter avec eux·elles (si c'est en présentiel)
- » La meilleure façon de se préparer aux tests ;
- » Comment leurs résultats seront utilisés
- » Confidentialité et qui aura accès aux résultats
- » La façon dont les résultats leur seront restitués
- » La liste des personnes à contacter s'ils·elles ont des exigences particulières (p. ex. pour la neurodiversité) ou d'autres questions sur la journée.

De plus, fournissez du matériel d'entraînement et tenez compte des facteurs sensoriels tels que l'éclairage, le bruit, les odeurs et la température qui pourraient affecter l'environnement de test.

Pendant la séance de test (s'applique aux tests en présentiel)

- » Administrez les tests de manière calme et compréhensive, éventuellement en face à face si cela est bénéfique.
- » Prenez soin d'expliquer les instructions et de répondre aux questions pratiques.
- » Vérifiez que les candidat·e·s notent correctement les réponses pendant le test.
- » Documentez les ajustements apportés et observez le comportement des candidat·e·s pour fournir un contexte à l'interprétation.

Interprétation des résultats

- » Interprétez les résultats des tests dans le contexte de l'état neurodivergent de l'individu·e.
- » Concentrez-vous sur les compétences pertinentes pour le poste et sur la façon dont elles s'alignent sur les fonctions essentielles du poste.
- » Réfléchissez à la façon dont les forces dans un domaine peuvent compenser les difficultés dans un autre.
- » Consultez des spécialistes si nécessaire pour l'interprétation des résultats.
- » Soyez prudent lorsque vous comparez les scores à des groupes de normes standards si

des ajustements significatifs ont été apportés.

Post-évaluation

- » Fournissez un retour d'information clair sur les performances des tests, en mettant l'accent sur les points forts ainsi que sur les domaines à améliorer.
- » Discutez des mesures d'adaptation utilisées et de leur impact potentiel sur la performance au travail.
- » Tenez compte des besoins continus en matière de soutien et de développement sur le lieu de travail.

Important

N'oubliez pas que ces directives doivent être appliquées avec souplesse, en tenant compte des besoins et des circonstances spécifiques de chaque individu·e.





Contactez-nous

Pour plus d'informations ou pour des questions spécifiques, veuillez contacter le service client de Pearson TalentLens via www.talentlens.com/fr

À propos de TalentLens

TalentLens est une composante centrale de la division Workforce Skills de l'éditeur mondial de solutions d'apprentissage Pearson et leader international de l'évaluation et de l'accompagnement des personnes.

La division Workforce Skills est composée de Pearson TalentLens – éditeur de tests psychométriques en milieu professionnel, connu et reconnu sur le marché, ainsi que Faethm AI – la première entreprise au monde à s'appuyer sur des données pour se projeter de manière opérationnelle dans l'avenir des compétences d'une entreprise, et Credly – le leader mondial des badges numériques certifiants.

S'appuyant sur plus de 70 ans de recherche, nos tests psychométriques, tels que le test WATSON-GLASER™ III, sont utilisés par des centaines d'entreprises dans le monde entier pour le recrutement et le développement des compétences de leurs employé·e·s. En tant qu'expert·e·s du monde professionnel, notre objectif premier est de vous aider à faire le point sur vos pratiques, comprendre et définir vos besoins, vous accompagner dans le choix et l'utilisation de nos solutions d'évaluation.