



Créer des évaluations inclusives pour les talents neurodivergents

luminalearning.com

Introduction

Ce guide est conçu pour soutenir des pratiques d'évaluation plus inclusives, équitables et accessibles en milieu professionnel. Il s'adresse aux praticiens, employeurs, professionnels des ressources humaines et à toute personne impliquée dans le recrutement, le développement ou l'évaluation de la performance à l'aide d'outils psychométriques.

Des pratiques d'évaluation inclusives sont essentielles pour garantir à chacun la possibilité équitable de démontrer ses forces et son potentiel. Les évaluations standardisées peuvent, sans le vouloir, désavantager les personnes présentant des différences dans la communication, le traitement sensoriel, le style cognitif ou le fonctionnement exécutif. Sans adaptation réfléchie, les employeurs risquent de passer à côté de talents précieux et de perpétuer des biais systémiques.

Ce guide s'appuie sur les recherches de Lumina Learning concernant les expériences des personnes neurodivergentes avec différents types d'évaluations en milieu professionnel, notamment les entretiens, les tests de compétences, les évaluations de personnalité, les exercices de gestion de tâches et les feedbacks à 360 degrés. Les participants ont identifié à la fois des difficultés communes et spécifiques à certaines conditions, ainsi que des ajustements pratiques pour rendre les évaluations plus accessibles. Ces enseignements constituent la base des recommandations présentées dans ce document.

Au cœur de ce guide se trouve la promotion de l'équité, non seulement dans les résultats, mais aussi dans le processus d'évaluation lui-même. Au-delà de l'aspect éthique, des pratiques inclusives permettent de révéler les talents, de réduire les biais et de renforcer la performance organisationnelle. Dans de nombreuses régions, elles sont également conformes aux obligations légales d'assurer des aménagements raisonnables lors des évaluations.

Comprendre la neurodivergence dans le contexte des évaluations

Alors que les employeurs cherchent de plus en plus à diversifier leurs viviers de talents et à créer des processus d'évaluation plus inclusifs, on reconnaît de plus en plus que les méthodes d'évaluation traditionnelles ne servent pas tous les individus de manière équitable. De nombreux outils d'évaluation ont été conçus selon des attentes standardisées sur la manière dont les personnes devraient penser, communiquer et se comporter. Ces hypothèses reflètent rarement la diversité cognitive présente dans le monde du travail actuel.

Accompagner les personnes neurodivergentes nécessite plus que de simples adaptations de tests ou l'ajout d'aménagements. Cela demande une compréhension approfondie et fondée sur des preuves de la manière dont les différences cognitives influencent la performance : non pas sous l'angle du déficit ou du trouble, mais sous celui de la variation et des forces. La conception d'évaluations inclusives commence par la reconnaissance que des manières diverses de percevoir, d'interagir avec et de répondre aux tâches découlent d'expériences authentiques et incarnées.

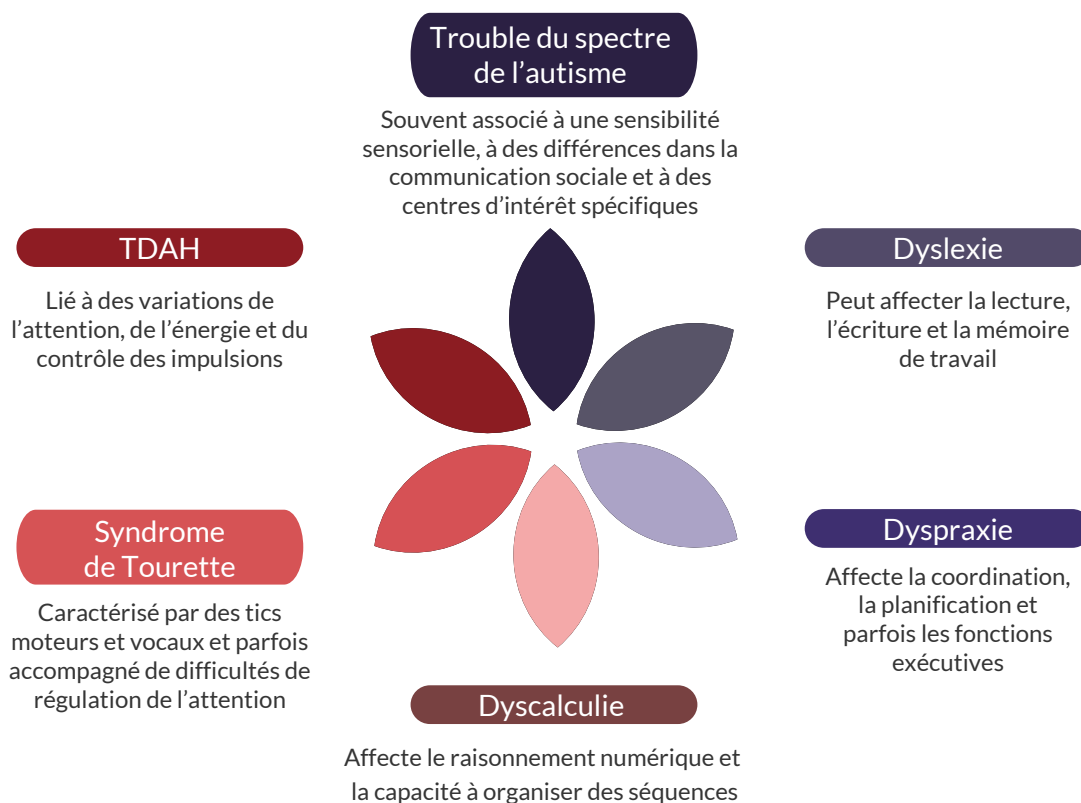
Qu'est-ce que la neurodivergence ?

La neurodivergence désigne la variation naturelle dans le développement et le fonctionnement du cerveau humain. Plutôt que de considérer les différences de cognition, d'attention, de communication ou de perception comme des déficits, le paradigme de la neurodiversité les reconnaît comme faisant partie de la variation humaine normale. Cette perspective s'éloigne des anciens modèles médicaux qui pathologisaient des conditions telles que l'autisme, le TDAH ou la dyslexie, et reconnaît plutôt que ces traits peuvent représenter à la fois des opportunités et des défis, selon le contexte.

Le concept de neurodiversité a émergé à la fin des années 1990, notamment grâce aux travaux de la sociologue Judy Singer, qui a utilisé ce terme pour présenter la différence neurologique comme une forme de diversité sociale, comparable au genre, à la culture ou à la langue (Singer, 1998). Selon cette perspective, les personnes neurodivergentes ne sont pas des versions « défectueuses » d'un esprit « normal », mais des individus ayant des profils cognitifs distincts nécessitant différentes formes de soutien, de reconnaissance et d'opportunités. En pratique, cela signifie que les efforts pour inclure les talents neurodivergents doivent commencer non par des tentatives de « réparer » ou de remédier aux individus, mais par une réflexion sur les systèmes et les normes selon lesquels ils sont évalués.

Ce changement est particulièrement pertinent dans le cadre des évaluations en milieu professionnel. De nombreuses méthodes d'évaluation supposent que les « meilleurs » candidats sont ceux capables de faire preuve de mémoire rapide, de pensée linéaire, de communication verbale fluide ou de présentation confiante. Or, ces critères ne sont pas neutres : ils favorisent certains styles cognitifs tout en désavantageant d'autres. Une approche informée par la neurodiversité reconnaît que les compétences et le potentiel peuvent s'exprimer de multiples façons, et que la conception d'évaluations équitables doit refléter cette diversité.

La neurodivergence peut être associée à plusieurs conditions neurodéveloppementales, chacune ayant des implications pour la conception des évaluations. Celles-ci incluent, mais ne se limitent pas à :



Bien que les neurotypes varient dans leur expression et leur expérience, de nombreuses personnes neurodivergentes rencontrent des points de friction similaires lors des évaluations. Pour celles présentant plusieurs conditions, comme l'autisme associé au TDAH, ou la dyslexie combinée à l'anxiété, les traits qui se chevauchent peuvent amplifier les efforts nécessaires pour évoluer dans les environnements d'évaluation.

S'appuyant sur des données qualitatives issues des recherches de Lumina Learning, le guide met en évidence des schémas communs qui traversent différentes expériences neurodivergentes. Ce point de vue offre une manière plus pratique de comprendre où surgissent les obstacles et comment des ajustements peuvent les réduire, sans recourir à des classifications étroites ou réductrices.

Les sections suivantes illustrent ces expériences en synthétisant les défis les plus fréquemment rapportés lors des évaluations psychométriques. Ancrées dans l'expérience vécue, elles montrent que les difficultés ne proviennent rarement d'une seule source, mais résultent de l'interaction entre pressions cognitives, émotionnelles et environnementales. En identifiant ces points de friction, les praticiens peuvent dépasser les suppositions et concevoir des évaluations qui reconnaissent et soutiennent plus fidèlement la diversité des talents.

Veillez à ce que les évaluations restent dépourvues d'étiquettes :

- ✓ Évitez de réduire les candidats à un diagnostic ou à une catégorie
- ✓ Traitez les obstacles, pas les conditions
- ✓ Adoptez une approche globale centrée sur la personne

Défi : mémoire de travail et vitesse de traitement

La mémoire de travail désigne la capacité à maintenir et à manipuler des informations en mémoire, tandis que la vitesse de traitement se rapporte à la rapidité avec laquelle une personne peut recevoir, comprendre et répondre à ces informations. Des difficultés dans ces domaines peuvent affecter la performance quotidienne, comme suivre des instructions longues, organiser ses pensées ou réagir sous stress.

Dans les recherches de Lumina Learning, les difficultés liées à la mémoire de travail et à la vitesse de traitement figuraient parmi les problèmes les plus fréquemment signalés par les participants. Ces difficultés se manifestaient particulièrement dans des contextes à forte pression, tels que les évaluations chronométrées, les tâches comportant plusieurs étapes ou les entretiens nécessitant des réponses rapides.

Comme l'a exprimé un participant :

J'ai une mémoire de travail et une vitesse de traitement très faibles, donc mes performances ne reflètent pas toujours mes capacités ni mon intelligence

Un autre participant a exprimé :

Je bloque lors des tests car j'ai besoin de plus de temps pour traiter l'information et y répondre, et j'oublie souvent des choses, que je ne me rappelle qu'une fois l'évaluation terminée

Sous contrainte de temps, de nombreux participants ont déclaré oublier la question initiale en cours de réponse, se précipiter avant de perdre le fil de leurs pensées ou se sentir dépassés par des instructions comportant plusieurs étapes. Le résultat était souvent la sensation que leurs véritables capacités n'avaient pas été mises en valeur et que l'évaluation mesurait davantage la rapidité que le potentiel.



Données probantes

Les recherches contemporaines confirment ces expériences : bien que la mémoire de travail et la vitesse de traitement contribuent à la performance aux tests standardisés, elles sont loin d'être des indicateurs fiables de l'intelligence réelle ou des capacités professionnelles (Mashburn & Burgoyne, 2023 ; Halpern & Dunn, 2021).

Cela signifie que les évaluations qui mettent l'accent sur la rapidité risquent de sous-évaluer les candidats qui réfléchissent en profondeur, de manière stratégique ou créative, mais à un rythme plus lent.

En résumé, les évaluations traditionnelles confondent souvent pensée rapide et pensée intelligente.



Ajustements recommandés

- ✓ Accorder du temps supplémentaire lors des tests chronométrés, afin de permettre aux candidats de traiter et de répondre sans pression excessive.
- ✓ Découper les tâches en étapes claires et plus petites, et fournir des instructions à la fois orales et écrites.
- ✓ Encourager la prise de notes, afin que les candidats ne dépendent pas uniquement de leur mémoire de travail.
- ✓ Former les évaluateurs à accepter les pauses et à ne pas interpréter des réponses plus lentes comme un signe de faibles capacités.
- ✓ Intégrer de courtes pauses dans les évaluations plus longues, pour réduire la fatigue et laisser le temps au traitement et au rappel des informations.

Défi : communication et traitement verbal

La communication et le traitement verbal impliquent d'organiser ses pensées et de les exprimer clairement à l'oral. Des difficultés dans ce domaine peuvent rendre plus difficile le fait de répondre de manière fluide, de rester dans le sujet ou d'adapter ses réponses sous pression.

Ce domaine de difficultés a également été fréquemment mentionné dans nos recherches, en particulier lors des entretiens et des échanges d'évaluation. De nombreux candidats ont indiqué avoir des idées et des analyses solides, mais éprouver des difficultés à les exprimer efficacement sous contrainte de temps.

Parmi les expériences typiques figuraient le fait de perdre le fil en milieu de phrase, de partir hors sujet, de trébucher sur les mots ou d'oublier des points clés en raison d'une surcharge cognitive. Certains ont rapporté avoir tendance à trop expliquer ou à "parler sans fin", non pas par manque de concentration, mais par anxiété liée au fait de vouloir s'assurer d'être compris :

Une fois que je commence à parler d'un sujet, il m'est difficile de m'arrêter. Ainsi, lors des entretiens, je peux parler trop longtemps et m'éloigner du sujet.

J'ai du mal à m'exprimer spontanément... Parfois, je n'arrive pas à terminer mes phrases.

Pour les personnes qui pensent de manière non linéaire ou fortement associative, des méthodes structurées comme la technique STAR (Situation, Tâche, Action, Résultat) étaient difficiles à appliquer en temps réel. D'autres ont rencontré des délais de traitement verbal, où les réponses les plus claires ou pertinentes ne surgissaient qu'après que la conversation avait évolué. Les questions vagues ou comportant plusieurs parties ont encore accentué la difficulté, imposant une charge mentale supplémentaire aux candidats et rendant plus difficile la formulation de réponses concises et bien structurées.

Je suis souvent amené à suivre des pensées en arborescence dans mes réponses aux questions d'entretien, et elles ne se connectent pas toujours pour l'intervieweur, ce qui peut donner l'impression que je divague.



Données probantes

Les différences de fonctionnement exécutif et de récupération de l'information dans des conditions telles que le TDAH et l'autisme sont associées à des difficultés accrues de communication verbale spontanée sous pression (Spek et al., 2009 ; Westby & Watson, 2021). Cela signifie que les entretiens à rythme rapide peuvent favoriser la fluidité au détriment du contenu, amenant des candidats compétents à être jugés sur la rapidité avec laquelle ils formulent leurs réponses plutôt que sur la profondeur de leur expérience.



Ajustements recommandés

- ✓ Fournir les questions ou les thèmes de l'entretien à l'avance, afin que les candidats disposent de temps pour préparer des exemples et organiser leurs pensées, réduisant ainsi la dépendance à la mémoire immédiate.
- ✓ Découper les questions en parties plus petites et plus claires, pour réduire la charge cognitive.
- ✓ Relancer doucement un candidat qui s'écarte du sujet, en l'aidant à revenir sur la question sans le pénaliser.
- ✓ Reformuler les critères d'évaluation pour mettre l'accent sur la qualité et la pertinence des réponses plutôt que sur la fluidité ou la forme.
- ✓ Laisser de l'espace pour la réflexion, en permettant une pause avant de répondre ou en offrant la possibilité de revenir sur certaines questions plus tard dans l'entretien.

Défi : attentes sociales et camouflage social

Dans de nombreuses évaluations, les candidats sont jugés non seulement sur ce qu'ils disent, mais aussi sur la manière dont ils le disent, à travers le contact visuel, les expressions faciales, la posture ou le ton de la voix. Ces signaux sociaux sont souvent interprétés (consciencieusement ou non) comme des signes de confiance, de professionnalisme ou de « compatibilité ». Pour les candidats neurodivergents, cependant, ces attentes créent des barrières cachées sans lien avec les compétences. Pour répondre à ces normes, beaucoup ressentent la pression de recourir au camouflage social : l'effort de supprimer ou de modifier leurs comportements naturels afin d'éviter les malentendus, la stigmatisation ou un jugement injuste.

Dans nos recherches, les participants ont décrit la lutte constante nécessaire pour se surveiller et paraître plus « acceptables ». Bien que le camouflage social soit une expérience partagée entre différents neurotypes, sa manifestation variait. Les participants autistes ont indiqué forcer le contact visuel ou imiter des expressions faciales malgré l'inconfort, tandis que ceux présentant un TDAH ont décrit retenir leurs gestes ou mouvements nerveux pour ne pas paraître non professionnels. Les candidats atteints de DCD trouvaient souvent les exercices de jeu de rôle particulièrement stressants, les jugeant peu authentiques par rapport aux tâches réelles.

Je dois constamment réfléchir à la manière dont mon langage corporel et mes expressions faciales sont perçus, si je fais le bon contact visuel, ou si je bouge ou gesticule trop

Un autre participant a souligné l'impact de la dynamique de l'entretien :

« Être interpellé sur le moment, devoir maintenir le contact visuel et percevoir de l'impatience lorsque j'ai besoin de plus de temps pour traiter l'information – tout cela rend impossible de se concentrer sur la question elle-même. Même consulter mes notes pour m'aider était pénalisé, alors que je suis une personne qui pense de manière visuelle. »

L'impact émotionnel du camouflage social était considérable. De nombreux participants ont déclaré quitter les évaluations en se sentant épuisés ou déconnectés. L'effort constant pour paraître « normal » signifiait souvent détourner l'attention du contenu de leurs réponses vers l'autosurveillance. Au lieu de mettre en valeur leurs véritables points forts, ils avaient l'impression de jouer une version prudente d'eux-mêmes : trop soignée, trop prudente et, en fin de compte, inauthentique.



Données probantes

Les recherches soulignent l'impact significatif du camouflage social sur le bien-être et la performance. Les études montrent que, bien que le camouflage social puisse aider les individus à « passer » dans l'immédiat, il est associé à la fatigue mentale, à l'anxiété et au stress à long terme (Pryke-Hobbes et al., 2023 ; Hull et al., 2017).

Il est important de noter que l'effort mental consacré à surveiller et contrôler son comportement peut épuiser les ressources cognitives, rendant plus difficile la concentration, la résolution de problèmes ou le rappel d'informations.

Cela révèle une faille de conception dans de nombreuses évaluations traditionnelles : lorsque la présentation soignée est confondue avec le potentiel, l'authenticité peut être négligée.



Ajustements recommandés

- ✓ Proposer des alternatives aux jeux de rôle (par exemple, des simulations basées sur des tâches ou des exercices de résolution de problèmes) afin de réduire la pression de devoir jouer un script social.
- ✓ Fournir des attentes claires et expliquer à l'avance quels comportements seront évalués, pour que les candidats puissent se préparer sans deviner.
- ✓ Se concentrer sur le contenu plutôt que sur la forme, en formant les évaluateurs à apprécier ce que les candidats apportent plutôt que la manière dont ils le présentent.
- ✓ Encourager les évaluateurs à accepter les pauses naturelles et à ne pas pénaliser les gestes nerveux, les stimulations motrices ou le contact visuel réduit.
- ✓ Proposer des évaluations individuelles plutôt que sous format panel lorsque cela est possible, afin de réduire l'intensité de la performance sociale.

Défi : interfaces rigides et outils d'assistance bloqués

Pour de nombreux candidats neurodivergents, les difficultés d'évaluation vont au-delà de la communication ou du traitement cognitif pour toucher à la conception pratique de l'environnement de test lui-même. Lorsque les évaluations manquent de flexibilité dans la manière dont les tâches sont présentées ou ne prennent pas en charge les technologies d'assistance, elles créent des obstacles inutiles.

Les participants à cette recherche ont décrit leur frustration lorsqu'ils ne pouvaient pas utiliser les technologies d'assistance, telles que les outils de dictée, les lecteurs d'écran ou les logiciels de reconnaissance vocale qu'ils utilisaient dans leur travail quotidien. Les tâches nécessitant de longues périodes de frappe ou d'écriture manuscrite étaient particulièrement difficiles pour les personnes présentant des différences de coordination motrice (comme la dyspraxie), entraînant souvent de la fatigue et limitant leur capacité à formuler pleinement leurs réponses.

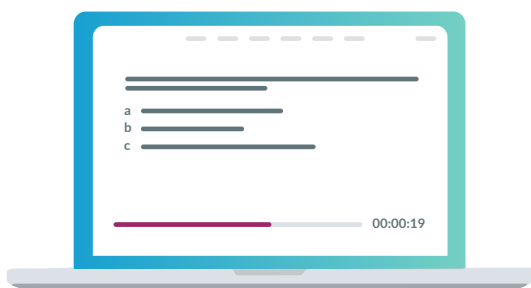
La conception des interfaces posait également des obstacles. Les candidats ont notamment signalé :



Écrans blancs à fort contraste
Qui provoquaient une fatigue
oculaire ou un inconfort visuel



Polices de petite taille, absence
de mode sombre ou capacité
limitée à agrandir le texte



Champs de réponse rigides ou
formats chronométrés, qui
décourageaient des réponses
réfléchies



Tâches techniques pénalisant ceux
qui utilisaient des raccourcis ou des
méthodes personnalisées

Comme l'a expliqué un participant :

Je suis un utilisateur avancé d'Excel – avec des raccourcis et ma propre manière d'exécuter les commandes. Mais lorsque je suis évalué selon des méthodes traditionnelles, je n'obtiens pas un bon score car je n'utilise pas le chemin direct pour accomplir les tâches, conformément aux instructions typiques du logiciel.



Données probantes

La conception d'interfaces inclusives peut réduire la charge cognitive et améliorer la précision, en particulier pour les personnes neurodivergentes. Des fonctionnalités telles que des méthodes de saisie flexibles, des instructions multimodales et des mises en page personnalisées aident les utilisateurs autistes, TDAH et présentant des conditions similaires à rester concentrés et à performer plus efficacement (Paulino et al., 2024 ; Al-Azawei et al., 2017). En fin de compte, de petits choix de conception peuvent avoir un impact considérable.



Ajustements recommandés

- ✓ Activer les technologies d'assistance, afin que les candidats puissent utiliser les outils sur lesquels ils comptent déjà dans leurs tâches quotidiennes.
- ✓ Concevoir des interfaces accessibles avec des tailles de police ajustables, des thèmes de couleur (y compris le mode sombre) et des mises en page flexibles pour réduire la fatigue sensorielle.
- ✓ Offrir une flexibilité de format en permettant des réponses écrites, orales ou enregistrées selon la préférence du candidat.
- ✓ Accommoder des méthodes alternatives, en veillant à ce que les candidats ne soient pas pénalisés pour l'utilisation de raccourcis, de commandes personnalisées ou d'approches non linéaires, dès lors qu'ils atteignent le résultat correct.

Défi : traitement sensoriel et facteurs environnementaux

La performance lors des évaluations n'est pas seulement influencée par les tâches elles-mêmes, mais aussi par l'environnement physique dans lequel elles se déroulent. Les lumières vives, le bruit de fond, les odeurs fortes ou les salles bondées peuvent provoquer une surcharge sensorielle, épuiser l'énergie et réduire la concentration.

Comme l'a expliqué un participant :

J'ai eu du mal à me concentrer sur les questions car j'étais trop occupé à essayer de bloquer les bruits et les odeurs...

Several participants noted that outcomes varied depending on whether the assessment was Plusieurs participants ont noté que les résultats variaient selon que l'évaluation se déroulait à distance ou en présentiel. Certains ont trouvé les formats en ligne plus confortables et moins distrayants, tandis que d'autres appréciaient le contact en face à face mais rencontraient des difficultés lors des entretiens de groupe ou des panels, où le nombre de personnes présentes augmentait le stress. D'autres ont mentionné des ajustements pratiques qui les aidaient à mieux gérer la situation, comme l'utilisation de casques antibruit pour filtrer les distractions.

Un candidat a proposé une solution simple : **“ Un environnement plus calme où je pourrais me concentrer sur la tâche”**.



Données probantes

Les sensibilités sensorielles sont bien documentées chez les populations neurodivergentes. Elles incluent souvent une réactivité accrue aux sons, à la lumière et à d'autres stimuli environnementaux, ce qui peut accroître le stress et rendre la concentration plus difficile (Robertson & Baron-Cohen, 2017). Les recherches ont également montré que les personnes autistes peuvent percevoir les sons comme plus forts ou plus intenses, révélant une sensibilité auditive accrue pouvant affecter le confort et l'engagement dans certains environnements (Khalifa et al., 2004). Reconnaître et accommoder ces différences sensorielles dans les contextes d'évaluation est donc essentiel, non seulement pour garantir l'équité, mais aussi comme stratégie pour optimiser la performance de tous les candidats.



Ajustements recommandés

- ✓ Proposer aux candidats un choix de format (à distance ou en présentiel) autant que possible et être transparent sur les participants aux entretiens ou panels. Réduire les déplacements peut également diminuer le stress avant le début des évaluations.
- ✓ Limiter les déclencheurs sensoriels en utilisant des salles calmes, un éclairage réglable, des odeurs neutres et un trafic réduit.
- ✓ Autoriser l'utilisation d'outils de soutien tels que des casques antibruit ou des lunettes teintées si les candidats les préfèrent.
- ✓ Prévoir de courtes pauses lors des évaluations longues afin de réduire la fatigue et de permettre aux candidats de se recentrer.



Remarque sur la divulgation et la sécurité

Une véritable inclusion signifie concevoir des évaluations où les candidats n'ont pas à cacher qui ils sont simplement pour passer le processus. Les ajustements doivent être intégrés par défaut, afin que le soutien soit disponible pour tous, qu'ils choisissent ou non de partager un diagnostic. La divulgation doit toujours rester une option, jamais une obligation. L'objectif est un processus qui soit par défaut sûr, équitable et flexible.

Suggestions spécifiques aux évaluations

Les principes d'évaluation inclusive s'appliquent à tous les contextes, mais les ajustements spécifiques nécessaires dépendent du format utilisé. Ci-dessous, des exemples montrent comment les méthodes d'évaluation courantes peuvent être adaptées pour mieux soutenir les candidats neurodivergents tout en maintenant la rigueur et l'équité.

Feedback à 360°

Fournir des explications claires

Présenter le but, le processus et l'utilisation prévue des retours afin de réduire l'ambiguïté et l'anxiété.

Offrir orientation et soutien

Permettre à un coach, mentor ou collègue de confiance d'accompagner le candidat tout au long du processus, notamment lors de la réception de feedback constructif ou critique.

Utiliser des points de feedback réguliers et courts

Des retours fréquents et succincts peuvent être moins accablants et plus exploitables qu'une évaluation longue et ponctuelle.

Former les personnes donnant le feedback

Veiller à ce que les collègues comprennent la neurodiversité et évitent d'interpréter les différences comme des déficiences.

Assurer un suivi du feedback

Expliquer quelles suggestions seront mises en œuvre et pourquoi, afin que le processus ne semble pas superficiel.

Entretiens

Fournir les questions ou thèmes à l'avance

Envoyer les sujets clés avant l'entretien et les afficher par écrit pendant celui-ci.

Accorder du temps supplémentaire pour les réponses

Permettre des pauses sans pénalité ; certains candidats traitent mieux l'information en prenant le temps de réfléchir.

Offrir des instructions claires et structurées

Expliquer ce qui est évalué et illustrer avec des exemples.

Permettre des questions de clarification

Encourager les candidats à vérifier leur compréhension sans stigmatisation.

Être transparent sur la logistique

Partager à l'avance les détails sur le format, les membres du panel et le calendrier.

Proposer des formats flexibles

À distance ou en présentiel, réponses écrites ou audio uniquement, selon ce qui est utile.

Réduire les distractions

Fournir un environnement calme et peu stimulant pour faciliter la concentration.

Montrer l'inclusivité

Rassurer les candidats que la neurodivergence est acceptée et que les ajustements sont encouragés.

Explorer de manière constructive

Utiliser des relances et évaluer les réponses de manière globale, pas uniquement question par question.

Tests de compétences

Accorder du temps supplémentaire et des pauses

Réduit la pression liée à la rapidité et permet une démonstration plus équitable des compétences.

Fournir des instructions claires et précises

Utiliser un guidage étape par étape, des exemples et des questions d'entraînement avec explications.

Permettre des questions de clarification

Les candidats doivent pouvoir vérifier les instructions avant ou pendant le test.

Autoriser les outils de soutien

Calculatrices, Excel ou paramètres d'accessibilité (par exemple, mode sombre, polices agrandies, lecteurs d'écran).

Offrir des formats flexibles

Petits lots de questions à la fois, instructions audio ou vidéo, ou éléments en consultation libre si approprié.

Fournir un retour et un examen du raisonnement

Partager les réponses correctes ensuite et permettre aux candidats d'expliquer leur logique si elle a été mal comprise.

Prendre en compte la pertinence pour le poste

Si le test ne reflète pas directement les tâches professionnelles, envisager des évaluations alternatives (par exemple, échantillons de travail pratiques).

Tests de jugement situationnel

Fournir des explications et des exemples clairs

Expliquer ce que le test mesure et fournir des questions exemples avec la justification des réponses correctes.

Permettre des questions de clarification

Particulièrement lorsque les scénarios semblent irréalistes ou ambigus, car comprendre l'intention peut modifier la manière dont les candidats répondent.

Reconnaître plusieurs approches valides

La résolution de problèmes dans la vie réelle n'est rarement unique ; envisager d'évaluer une gamme de réponses raisonnables plutôt qu'une seule « correcte ».

Offrir un retour significatif

Expliquer comment les réponses ont été évaluées et ce qu'elles démontrent, plutôt que de se limiter à un résultat validé/non validé.

Réviser la conception du test pour l'inclusion

S'assurer que les Tests de jugement situationnel sont normés avec des populations neurodivergentes et éviter les scénarios qui ne valorisent que les styles de communication neurotypiques.

Exercices de simulation de travail et jeux de rôle

Fournir des explications et critères clairs

Indiquer ce qui est évalué (par exemple, la priorisation, la communication) et fournir des indications transparentes sur la notation afin que les candidats sachent sur quoi se concentrer.

Permettre des questions de clarification

S'assurer que les candidats peuvent vérifier la compréhension des tâches ou scénarios sans être pénalisés.

Accorder du temps supplémentaire

Des périodes de traitement plus longues permettent de réduire les erreurs liées à la pression temporelle plutôt qu'aux compétences.

Proposer des matériaux d'entraînement

Des exercices exemples ou des tâches simulées peuvent familiariser les candidats avec le format et réduire l'anxiété.

Utiliser des scénarios réalistes et pertinents

Éviter les jeux de rôle artificiels ou exagérés ; dans la mesure du possible, utiliser des tâches professionnelles réelles correspondant au poste.

Assurer l'accessibilité

Fournir des outils adaptés (par exemple, calculatrice, logiciel accessible, environnement calme) afin que les candidats ne soient pas désavantagés par des contraintes logistiques.

Offrir un retour et la possibilité d'expliquer le raisonnement

Permettre aux candidats de clarifier leur approche si le résultat ne reflète pas pleinement leurs capacités.

Envisager des alternatives aux jeux de rôle

Si la communication est évaluée, privilégier des discussions structurées ou des simulations de travail plutôt que des scénarios improvisés.

Conseils sur la divulgation

Bien que la divulgation puisse permettre un soutien personnalisé, en faire une condition préalable aux ajustements est à la fois limitant et excluant. De nombreux candidats neurodivergents peuvent ne pas se sentir en sécurité pour divulguer ou ne pas disposer d'un diagnostic formel.

Inviter, ne pas exiger

Créer des espaces ouverts et optionnels pour la divulgation (par exemple : « Y a-t-il quelque chose que nous pouvons ajuster pour vous permettre de donner le meilleur de vous-même ? ») sans demander de labels diagnostiques.

Répondre avec bienveillance

Lorsque quelqu'un choisit de divulguer, remerciez-le, demandez ce qui fonctionne pour lui et évitez les questions intrusives.

Ajuster de manière proactive

Concevoir les évaluations avec une flexibilité intégrée, comme des salles calmes, du temps supplémentaire ou des formats alternatifs, afin que les ajustements ne dépendent pas de la divulgation.

Au-delà de la divulgation

Un processus universellement inclusif anticipe les besoins variés plutôt que d'y réagir. La sécurité psychologique est mieux assurée lorsque l'inclusion est intégrée dès la conception, et non appliquée en tant qu'exception.

L'ajustement comme alignement, et non comme exception

L'évaluation inclusive ne consiste pas à donner un avantage à certains candidats, mais à concevoir des environnements qui permettent à chacun de montrer son meilleur potentiel. Comme le souligne Doyle (2020), l'attention devrait se déplacer du « réparer » l'individu à ajuster l'adéquation entre la personne et l'environnement. Dans cette perspective, les difficultés rencontrées par les candidats neurodivergents lors des évaluations ne sont pas des signes de déficience, mais des signes d'environnements mal adaptés à la diversité cognitive humaine.

Ce que ce rapport met en évidence, c'est que si la neurodivergence implique souvent une complexité cognitive, les adaptations nécessaires pour la soutenir ne sont pas pour autant compliquées. Plutôt que de nécessiter des refontes élaborées, elles reposent le plus souvent sur de simples ajustements en matière de clarté, de rythme, de transparence et de flexibilité, fondés davantage sur le jugement professionnel et l'attention portée aux personnes (Rice & Brooks, 2004). Il ne s'agit pas de correctifs techniques, mais de réponses centrées sur l'humain à des obstacles bien réels et souvent évitables.

Références

Ackerman, P.L., Beier, M.E., & Boyle, M.O. (2005). Working memory and intelligence: The same or different constructs? [« Mémoire de travail et intelligence : mêmes ou constructions différentes? »]. *Psychological Bulletin*, 131(1), 30–60.

Al-Azawei, A., Serenelli, F., & Lundqvist, K. (2016). Universal Design for Learning (UDL): A content analysis of peer reviewed journals from 2012 to 2015 [« Conception universelle pour l'apprentissage (UDL) : analyse de contenu des revues évaluées par les pairs de 2012 à 2015 »]. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 16(3), 39-56.

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108-125.

Halpern, D. F., & Dunn, D. S. (2021). Critical thinking: A model of intelligence for solving real-world problems [« Pensée critique : un modèle d'intelligence pour résoudre des problèmes concrets »]. *Journal of Intelligence*, 9(2), 22.

Hull, L., Petrides, K. V., Allison, C., Smith, P., Baron-Cohen, S., Lai, M. C., & Mandy, W. (2017). “Putting on my best normal”: Social camouflaging in adults with autism spectrum conditions [« Faire semblant d'être normal » : camouflage social chez les adultes avec trouble du spectre autistique »]. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 47(8), 2519-2534.

Khalifa, S., Bruneau, N., Rogé, B., Georgieff, N., Veillet, E., Adrien, J. L., Barthélémy, C., & Collet, L. (2004). Increased perception of loudness in autism [« Perception accrue du volume sonore chez les personnes autistes »]. *Hearing Research*, 198(1-2), 87-92.

Mashburn, C. A., Burgoyne, A. P., & Engle, R. W. (2023). Working memory, intelligence, and life success [« Mémoire de travail, intelligence et réussite dans la vie »]. *Memory in science for society: There is nothing as practical as a good theory*, 149-184.

Paulino, D., Ferreira, J., Correia, A., Ribeiro, J., Netto, A., Barroso, J., & Paredes, H. (2024, May). Modelling Aspects of Cognitive Personalization in Microtask Design: Feasibility and Reproducibility Study with Neurodivergent People. In 2024 27th International Conference on Computer Supported Cooperative Work in Design (CSCWD) (pp. 1552-1558). IEEE.

Pryke-Hobbes, A., Davies, J., Heasman, B., Livesey, A., Walker, A., Pellicano, E., & Remington, A. (2023). The workplace masking experiences of autistic, non-autistic neurodivergent and neurotypical adults in the UK [« Expériences de camouflage au travail chez les adultes autistes, neurodivergents non autistes et neurotypiques au Royaume-Uni »]. *PLOS ONE*, 18(9), e0290001.

Rice, M., & Brooks, G. (2004). Developmental dyslexia in adults: a research review [« Dyslexie développementale chez l'adulte : revue de la recherche »]. luminalearning.com

Robertson, C. E., & Baron-Cohen, S. (2017). Sensory perception in autism [« Perception sensorielle chez les personnes autistes »]. *Nature Reviews Neuroscience*, 18(11), 671-684.

Singer, J. (1998). Why can't you be normal for once in your life?": from a problem with no name to the emergence of a new category of difference in Corker.

Spek, A., Schatorjé, T., Scholte, E., & van Berckelaer-Onnes, I. (2009). Verbal fluency in adults with high functioning autism or Asperger syndrome [« Fluence verbale chez les adultes avec autisme de haut niveau ou syndrome d'Asperger »]. *Neuropsychologia*, 47(3), 652-656.

Westby, C., & Watson, S. M. (2021). ADHD and communication disorders [« TDAH et troubles de la communication »]. *The Handbook of Language and Speech Disorders*, 529-570.

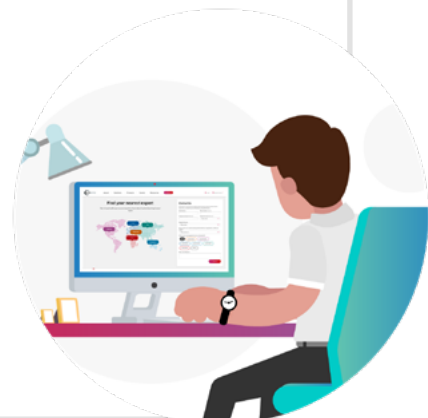
Découvrez la révolution psychométrique pour mieux travailler ensemble.



Toute votre individualité. Tout votre talent. Tout votre potentiel. Créer des organisations plus conscientes d'elles-mêmes, qui disposent de la clarté et de la confiance nécessaires pour adapter leur comportement afin de donner le meilleur d'elles-mêmes, c'est tout l'objet de nos outils psychométriques.

Découvrez pourquoi les organisations adoptent Lumina Spark pour un changement comportemental plus intelligent, avec une approche précise et pragmatique sur la façon dont leurs collaborateurs, équipes et leaders interagissent.

Explorez avec nous



Envie d'explorer davantage les défis comportementaux actuels qui influencent les résultats ? Découvrez ce qui rassemble les participants lors de nos événements communautaires gratuits.

Découvrez les prochaines sessions

