



# Créer un coaching neuro-inclusif avec des évaluations de la personnalité

[luminalearning.com](https://luminalearning.com)

# Introduction

Ce guide est conçu pour aider les coachs à faciliter les débriefings des évaluations de la personnalité et les séances de coaching qui suivent. Le processus de coaching se concentre sur l'augmentation de la conscience de soi, l'identification des points forts et des axes de développement, ainsi que la création d'objectifs concrets. Applicable à toute évaluation de la personnalité, ce guide met l'accent sur une approche ouverte et sans jugement du coaching, ce qui est fondamental, en particulier lorsqu'on travaille avec des individus neurodivergents (ND). Les recherches suggèrent que les personnes ND font souvent face à des retours négatifs plus fréquents que les personnes neurotypiques, notamment en ce qui concerne les traits de personnalité associés aux neurotypes comme l'autisme et le TDAH. Par conséquent, adopter et communiquer une posture sans jugement est crucial pour instaurer la confiance et favoriser un développement positif.



Il est important de reconnaître que chaque personne neurodivergente est unique, et nous coachons la personne, pas le neurotype ou le diagnostic. Bien que des exemples de défis spécifiques et de considérations pour certains neurotypes puissent être fournis, ceux-ci ne sont pas représentatifs des expériences universelles de toutes les personnes avec ce neurotype. Ils servent de tendances générales et de défis courants à prendre en compte lors du coaching.

## Préparer le terrain

Créer le bon environnement pour le coaching est essentiel pour instaurer la confiance et l'ouverture. Voici les étapes clés à suivre :

### Étape 1 : Accueil chaleureux



Commencez la séance par une introduction chaleureuse et amicale afin d'établir une relation de confiance. Reconnaissez que certaines personnes neurodivergentes peuvent se sentir mal à l'aise avec les bavardages informels. Pour les aider à se sentir à l'aise, envisagez de leur offrir des choix, comme avoir ou non la caméra activée lors des séances en ligne, afin de réduire la surcharge sensorielle. Faites clairement savoir qu'elles sont libres d'exprimer leurs besoins ou de demander des ajustements. Demander s'il y a quelque chose dont elles ont besoin pour se sentir à l'aise peut être précieux pour instaurer une relation de confiance et favoriser un environnement de soutien.

## Étape 2 : Établir les objectifs et les attentes



Discutez de l'objectif de la séance de coaching et définissez des objectifs clairs. Assurez-vous que vous et la personne coachée êtes alignés sur les résultats attendus.

### Exemple de question

"Qu'espérez-vous accomplir lors de cette séance ?"

## Étape 3 : Confidentialité et confiance



Confirmez que tout ce qui est discuté lors de la séance restera confidentiel. Établir la confiance est essentiel pour permettre une communication ouverte.

## Étape 4 : Discuter du processus



Expliquez comment la séance sera structurée, car la structure peut être particulièrement utile pour certaines personnes neurodivergentes. Cependant, précisez également qu'il y a de la flexibilité pour répondre à leurs besoins. Discutez du déroulement prévu, y compris des outils ou des résultats d'évaluation qui seront utilisés, et définissez les attentes concernant le cadre temporel.

Abordez explicitement la possibilité de pauses, car certains clients peuvent être réticents à les demander lorsqu'ils en ont besoin (par exemple, ne pas vouloir interrompre la séance pour demander une pause toilette). Les discussions sur la gestion du temps peuvent être utiles, et il peut être pertinent de convenir de la manière de gérer les interruptions ou de rester concentré sur le sujet. Pour les clients ayant un TDAH, des relances douces comme : "Puis-je vérifier si cela reste pertinent par rapport à notre objectif du jour ?" peuvent être des rappels utiles pour maintenir l'attention.

## Étape 5 : Définir les domaines d'intervention



Encouragez la personne coachée à définir les principaux domaines qu'elle souhaite explorer ou améliorer. Lors de la discussion des défis, tenez compte de la portée de la séance et de la quantité de progrès qui peut raisonnablement être accomplie, notamment en ce qui concerne les défis liés à la neurodivergence, tels que la concentration, la fiabilité ou la régulation émotionnelle. Reconnaissez que certains éléments peuvent être plus faciles ou plus difficiles à changer, non pas en raison d'un manque d'effort, mais en raison de différences innées. Le coaching basé sur l'acceptation et l'engagement peut être particulièrement utile pour les clients neurodivergents à cet égard.

### Exemples de questions

"Y a-t-il des aspects spécifiques de votre travail ou de votre vie personnelle que vous souhaitez développer ?"

"Quels défis rencontrez-vous actuellement et que vous aimeriez aborder ?"

## Interpréter les informations sur la personnalité

Une fois que la personne coachée a terminé son évaluation de personnalité, l'étape suivante consiste à l'aider à interpréter ses résultats.

### Un langage neutre pour les retours

Lors de la transmission de retours, utilisez un langage neutre et sans jugement. Rappelez-vous que les évaluations de personnalité reflètent des préférences et des tendances, et non des compétences.

#### Exemples de phrases

"Votre profil suggère que vous pourriez préférer..."

"Vous avez indiqué une tendance à ..."

### Questions de coaching pour l'auto réflexion

Utilisez des questions ouvertes pour encourager une réflexion plus approfondie sur les résultats.

#### Exemples de questions

"Comment voyez-vous ce trait influencer votre comportement sur le lieu de travail ?"

"Quel impact cette préférence a-t-elle sur vos relations ou vos interactions avec les autres ?"

# Explorer les modèles de comportement

Aidez la personne coachée à identifier les modèles dans sa personnalité qui influencent ses actions.

## Forces et axes de développement

Explorez à la fois les forces et les domaines qui pourraient bénéficier d'un développement. Mettez en évidence la manière dont ces modèles se manifestent dans différentes situations (par exemple, sous stress ou dans les routines quotidiennes).

### Exemples de questions

"Quelles sont, selon vous, vos forces principales, en vous basant sur ces informations ?"

"Comment vos axes de développement pourraient-ils impacter vos objectifs actuels ?"

## Équilibrer les traits opposés

Si l'évaluation révèle des traits paradoxaux ou opposés (par exemple, Introversiion et Extraversiion), explorez comment ces traits coexistent et influencent la flexibilité de la personne coachée. Pour les personnes neurodivergentes, de tels traits paradoxaux peuvent parfois signaler un masquage – l'ajustement conscient ou inconscient de leur comportement pour correspondre aux attentes sociales. Aborder ce point peut fournir des aperçus sur la quantité d'énergie dépensée dans différents rôles et l'impact potentiel sur le bien-être.

### Exemples de questions

"Y a-t-il des situations où vous remarquez que vous alternez entre ces traits ?  
Comment cela vous affecte-t-il ?"

## Fournir un retour équilibré

Utilisez les résultats pour fournir un retour équilibré, en mettant l'accent sur les forces et les axes de développement, sans impliquer de jugement ou de compétence. Évitez d'utiliser des termes comme « test » ou « score élevé/faible », qui peuvent suggérer qu'il existe une manière correcte ou incorrecte d'être. Privilégiez un langage positif et présentez les traits comme des préférences ou des tendances. Cette approche peut être particulièrement valorisante pour les personnes neurodivergentes qui ont pu être

amenées à penser que leur façon de faire était erronée. Le contexte est essentiel, car tout trait peut être surutilisé ou sous-utilisé selon la situation.

## Fortes préférences

Décrivez les fortes préférences comme des indicateurs d'inclinations naturelles plutôt que de compétences.

### Exemple

"Vous avez tendance à préférer travailler de manière autonome et à prendre du temps pour réfléchir avant d'agir. "

## Préférences modérées

Offrez un retour équilibré pour les préférences modérées, en reconnaissant la flexibilité et le potentiel de développement.

### Exemple

"Vous montrez un équilibre entre diriger des équipes et collaborer avec les autres, ce qui vous permet de vous adapter aux besoins variés des projets. "

## Domaines moins préférés

Évitez les connotations négatives pour les domaines moins préférés. Concentrez-vous sur les tendances naturelles du coaché plutôt que sur les limitations.

### Exemple

"Vous n'êtes peut-être pas attiré par des environnements à forte énergie, mais cela vous permet d'exceller dans des travaux structurés et réfléchis. "

# Définition des objectifs avec le modèle CROIS

Le modèle CROIS est un cadre simple pour aider les coachés à définir leurs objectifs, explorer les options et établir des étapes concrètes. Cependant, il est important de reconnaître que ce modèle ne sera pas également efficace pour toutes les personnes neurodivergentes. Par exemple, fixer des objectifs réalistes peut être plus difficile pour les personnes atteintes de TDAH, et imaginer l'avenir peut s'avérer plus complexe pour les individus autistes. Pour répondre aux défis liés aux fonctions exécutives, il peut être utile de décomposer les actions en étapes plus petites et gérables et d'aider à leur mise en œuvre (par exemple, en configurant des rappels ou en ajoutant des tâches à un calendrier), si cela est approprié.

## - Cible

Définissez un objectif clair et spécifique pour la séance ou pour le développement continu. Assurez-vous que l'objectif soit SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste, Temporellement défini). Gardez à l'esprit que ce qui est considéré comme « atteignable » peut varier, et un soutien supplémentaire peut être nécessaire pour fixer des objectifs réalistes.

### Exemple

"Quel est le résultat spécifique que vous souhaitez atteindre au cours du prochain mois ?"

## - Réalité

Aidez le coaché à évaluer la situation actuelle et les éventuels défis auxquels il pourrait faire face pour atteindre son objectif. Soyez attentif aux difficultés liées aux fonctions exécutives et offrez un espace sans jugement pour discuter des obstacles.

### Exemple

"Quels obstacles pourriez-vous rencontrer ?"

## - Options

Faites un remue-méninge des actions ou stratégies possibles que le coaché pourrait adopter pour atteindre son objectif. Envisagez d'incorporer des outils et techniques pour soutenir les fonctions exécutives, tels que des rappels ou des aides à la planification.

### Exemple

"Quelles sont les différentes façons possibles d'aborder cela ?"

## W – Intention

Établissez des étapes concrètes auxquelles le coaché est prêt à s'engager. Encouragez à diviser les grands objectifs en tâches gérables et aidez à les mettre en place pour favoriser la réussite (par exemple, planifier les tâches dans un calendrier, configurer des notifications).

### Exemple

"Quelles actions spécifiques allez-vous entreprendre cette semaine pour avancer vers votre objectif ?"

## S – Soutien

Identifiez les ressources ou les personnes qui peuvent fournir du soutien ou de la responsabilité. Cela peut inclure des outils technologiques, des partenaires de responsabilisation ou un soutien professionnel.

### Exemple

"Qui peut vous aider à rester motivé(e) ?"

# ÉTABLIR UNE RELATION ET LA COMMUNICATION

Encouragez le coaché à réfléchir à la manière dont ses traits de personnalité influencent son style de communication et ses relations.

## Travailler avec différents styles de communication

Aidez le coaché à identifier les différences de traits de personnalité avec ses collègues ou membres d'équipe et explorez comment comprendre ces différences peut améliorer la communication. Plutôt que de mettre la

responsabilité sur le coaché pour s'adapter, concentrez-vous sur la construction d'une compréhension mutuelle et la recherche de moyens efficaces pour interagir.

### Exemple

"Quelles différences de styles de communication avez-vous remarquées parmi vos collègues ? Comment comprendre ces styles pourrait-il améliorer vos interactions ?"

## Réfléchir aux préférences de communication

Explorez comment le coaché préfère communiquer et recevoir des retours. Utilisez cette prise de conscience pour améliorer ses interactions avec les autres, tout en reconnaissant et en respectant son style de communication naturel.

### Exemple

"Comment préférez-vous généralement communiquer lors de situations difficiles ?"

## Réflexion et prochaines étapes

À la fin de la séance, guidez le coaché dans une réflexion sur ses principaux apprentissages et les prochaines étapes qu'il souhaite entreprendre.

## Résumez les points clés

Demandez au coaché de résumer ce qu'il a appris et comment il prévoit d'appliquer ces enseignements.

### Exemple

"Quelle est la chose la plus importante que vous avez apprise sur vous-même aujourd'hui ?"

## Plan d'action

Élaborez un plan d'action qui décrit les prochaines étapes du coaché ainsi que les activités de suivi éventuelles.

## Exemple

"Quelle sera votre première action pour appliquer ce que vous avez appris aujourd'hui ? "

## Après la séance

Proposez de faire un point et de suivre l'évolution si des questions surgissent après la séance. Offrir de la responsabilité et du soutien peut être particulièrement utile pour les individus neurodivergents.

## Prendre en compte la neurodiversité

La recherche suggère qu'une personne sur cinq est neurodivergente, avec de nombreuses personnes non diagnostiquées ou inconscientes de leur neurodivergence. En conséquence, il est probable que vous coachiez des clients neurodivergents et que vous deviez envisager l'expérience de coaching sous un angle informé par la neurodiversité.

### Les recommandations et considérations ci-dessous se divisent en deux principales catégories :

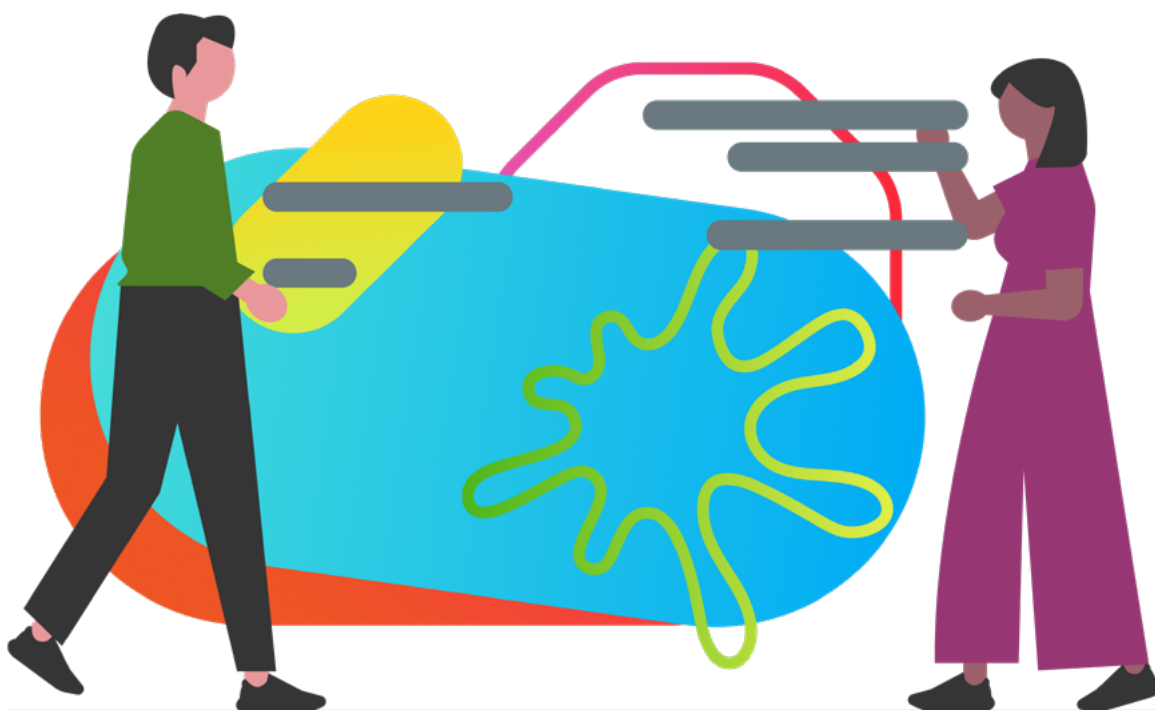
Lorsque vous fournissez des considérations et ajustements spécifiques, veuillez noter qu'ils sont des exemples des types de défis rencontrés par certains neurotypes et des accommodements possibles. Il n'existe pas d'approche universelle, et cette liste n'est pas prescriptive quant à ce qui doit ou ne doit pas être fait pour différents neurotypes ; chaque expérience neurodivergente est différente et valable. Le principe fondamental lors de la prise en compte de la neuro-inclusion est de permettre à votre client de défendre ce qu'il souhaite et ce dont il a besoin pour rendre l'expérience aussi précieuse et accessible que possible. Nous coachons la personne, pas l'étiquette. Laissez de côté les idées préconçues et les biais, et soyez curieux(se) du client qui se trouve devant vous.

**Pratique inclusive par conception:** Une grande partie de la bonne pratique de coaching est inclusive par conception et accessible à tous, indépendamment de la neurodivergence, tout comme le Design Universel promeut l'utilisabilité pour tous.

**Considérations et ajustements spécifiques:** Il existe des considérations et des ajustements spécifiques qui peuvent être faits pour accommoder les besoins uniques des individus neurodivergents.

## Une note sur le langage

Si les clients révèlent leur neurodivergence, demandez comment ils s'identifient et prêtez attention au langage qu'ils utilisent pour se décrire. Bien que le langage basé sur l'identité soit généralement préféré (par exemple, "Je suis autiste," "Je suis une personne avec TDAH"), certaines personnes préfèrent le langage axé sur la personne (e.g., "Je suis une personne avec autisme," "J'ai de la dyslexie"). Bien que le modèle médical soit utilisé pour le diagnostic, la communauté neurodivergente évite souvent d'utiliser un langage médicalisé en raison des connotations de « trouble », et le modèle social privilégie une approche fondée sur les forces. Par exemple, bien que « ASC » signifie « Autistic Spectrum Condition » (trouble du spectre autistique), beaucoup préfèrent simplement « autisme ». De plus, certains termes ne sont plus utilisés cliniquement (par exemple, le terme Asperger n'est pas dans le DSM-5), mais certains clients peuvent encore s'identifier à ces termes, en particulier si c'était le diagnostic qu'ils ont reçu.



“ La recherche suggère qu'une personne sur cinq est neurodivergente, beaucoup étant non diagnostiquées ou inconscientes de leur neurodivergence. ”



## Avant la séance

- 1. Mettez l'accent sur les réponses ouvertes:** Rappelez qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses et que le questionnaire doit être rempli honnêtement, sans trop réfléchir ni hésiter.
- 2. Surlignez les points clés:** Pensez à indiquer des parties particulières de l'évaluation à lire avant la séance, surtout si le temps est limité, afin de mieux focaliser la discussion.
- 3. Encouragez la définition des objectifs:** Demandez aux clients de réfléchir aux objectifs ou aux attentes qu'ils ont pour la séance à l'avance.
- 4. Demandez des aménagements:** Invitez les clients à partager s'ils ont besoin d'aménagements ou de modifications raisonnables pour la séance à l'avance afin que celles-ci puissent être prises en compte.
- 5. Fournissez un aperçu de la séance:** Donnez un aperçu de ce que la séance impliquera, y compris les horaires, afin d'aider les clients à se préparer.
- 6. Envoyez des rappels:** Si nécessaire, pensez à envoyer une notification de rappel avant la séance.
- 7. Partagez les définitions:** Il peut être utile de partager les définitions des termes clés, en précisant que la manière dont l'évaluation définit les qualités peut différer de celle du client.

## Pendant la séance

- 1. Mise en place initiale et contractualisation:** Utilisez des questions ouvertes comme “*Y a-t-il autre chose que vous aimeriez que je sache ?*” ou “*Comment avez-vous besoin que je sois pour vous aider à tirer le meilleur parti de la séance*” Ces questions encouragent les clients à défendre leurs besoins sans exiger qu'ils divulguent leur neurodivergence. Proposer des suggestions peut également être utile, comme considérer l'activation ou la désactivation de la caméra, la planification de pauses, l'utilisation de jouets anti-stress ou les préférences en matière de contact visuel. Cela peut renforcer la relation de confiance et rendre la séance plus accessible.
- 2. Éviter un langage jugé:** Évitez d'utiliser des termes comme « test » ou « score élevé/bas », qui suggèrent qu'il y a une manière correcte ou incorrecte d'être. Utilisez plutôt un langage positif et affirmatif, en soulignant que toutes les caractéristiques sont précieuses et dépendent du contexte. Cela est particulièrement important pour les personnes neurodivergentes qui ont peut-être reçu des retours excessivement négatifs par le passé.

**3. Soyez attentif aux différences innées:** Reconnaissez que certaines parties de l'évaluation peuvent refléter des neurodivergences sous-jacentes. Par exemple, les personnes autistes et celles ayant un TDAH peuvent avoir une réponse au stress plus sensible, ce qui peut se refléter dans leurs profils émotionnels. Lors de la discussion des axes de développement, soyez conscient que certains aspects peuvent être plus difficiles à changer en raison de différences innées. L'approche de Coaching d'Acceptation et d'Engagement peut être utile ici, en mettant l'accent sur l'acceptation de certains défis tout en travaillant sur les domaines qui peuvent être modifiés.

## Après la séance

**Suivi et responsabilité:** Faites un point avec le client après la séance pour savoir si des questions ont émergé. Offrir un suivi et un soutien continu peut être particulièrement bénéfique.

### Autres considérations

- ✓ Accessibilité des documents
- ✓ Assurez-vous que les documents sont compatibles avec les lecteurs d'écran.
- ✓ Utilisez des polices adaptées à la dyslexie.
- ✓ Faites attention au contraste des couleurs et aux options d'accessibilité en général.
- ✓ Fournissez des descriptions alternatives pour les images (texte alternatif).
- ✓ Utilisez des diagrammes lisibles plutôt que des images complexes.
- ✓ Évitez l'utilisation excessive d'emojis, car ils peuvent interférer avec les lecteurs d'écran.

# 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

