

# Évaluations de la personnalité : perspectives et pratiques inclusives pour les talents neurodivergents

Les évaluations de la personnalité offrent des informations précieuses sur la manière dont les individus pensent, se comportent et collaborent avec les autres. Leur impact dépend toutefois de la façon dont elles sont présentées et utilisées. Sans précaution, les résultats peuvent être interprétés de manière trop restrictive ou considérés comme des étiquettes figées, passant ainsi à côté de la richesse des différences individuelles. Pour les candidats neurodivergents, des obstacles apparaissent lorsque les nuances sont perdues, que le contexte est négligé ou que les comportements sont évalués selon des attentes trop restrictives.\*

## Erreurs dans l'interprétation des évaluations de la personnalité

Les évaluations ne sont efficaces que dans la mesure où elles suscitent des échanges. C'est pourquoi la manière dont les résultats sont interprétés est tout aussi importante que les données elles-mêmes.

Lorsqu'elles sont présentées de manière constructive et discutées dans leur contexte, les outils d'évaluation de la personnalité peuvent favoriser des approches différentes de la réflexion, du travail et de la communication. Mal utilisées, elles peuvent facilement entraîner des malentendus, renforcer les biais ou désengager les personnes qu'elles sont censées soutenir. Parmi les erreurs courantes, on trouve :



### Présenter les différences comme des déficits

Des qualités telles qu'être prudent ou mesuré peuvent parfois être jugées négativement lorsqu'elles sont comparées aux attentes liées au charisme, à l'audace ou à la spontanéité. Cela risque de faire passer à côté des forces que ces styles apportent, comme la prise de décision réfléchie et la capacité à créer de la stabilité sous pression.



## Se fier à un seul score

Se concentrer sur un score faible ou une qualité isolée peut donner une vision déformée d'un individu. Sans considérer l'ensemble des traits d'une personne et la manière dont ils interagissent dans différentes situations, les interprétations risquent d'être limitées ou trompeuses.



## Chercher à confirmer plutôt qu'à comprendre

Il peut être tentant de lire les résultats comme une preuve de ce que nous pensons déjà d'une personne. Mais utiliser les évaluations uniquement pour confirmer des hypothèses ferme l'accès à leur véritable valeur, qui consiste à générer de nouvelles perspectives et à révéler des forces qui pourraient autrement passer inaperçues.



## Ignorer le contexte

Une même qualité peut s'exprimer très différemment selon le contexte. Sans prendre en compte des facteurs tels que la culture, les exigences du poste ou le soutien disponible, les interprétations risquent de simplifier à l'excès le comportement et de passer à côté de l'adaptabilité d'une personne.



## Utiliser des outils peu fiables ou mal validés

Lorsque les évaluations manquent de bases psychométriques solides ou n'ont pas été testées sur des populations diverses, les résultats peuvent être incohérents ou biaisés. Cela peut entraîner des interprétations erronées et nuire à la confiance dans l'ensemble du processus.

# Directives pour des évaluations de la personnalité plus inclusives



## Transparence et communication claire

Expliquez clairement ce que l'évaluation mesure, pourquoi elle est utilisée et comment les résultats seront appliqués. Insistez sur le fait que les résultats ne sont ni définitifs ni diagnostiques, mais représentent une perspective destinée à soutenir la conscience de soi et le développement personnel.



## Intégrer d'autres formes d'évaluation

Les évaluations de la personnalité sont les plus efficaces lorsqu'elles sont utilisées en complément d'autres méthodes. Les considérer comme une perspective parmi d'autres, plutôt que comme un facteur décisif, permet de comprendre les différences individuelles dans leur contexte et de les mettre en balance avec d'autres preuves. Plutôt que d'être vues comme un critère de réussite ou d'échec, elles viennent ainsi compléter les compétences, les expériences et le potentiel d'une personne.



## Prévoir flexibilité et rythme adapté

Lorsque les évaluations sont longues, proposez des pauses et rassurez les candidats : les questions répétées ou reformulées visent à saisir le contexte, et non à les « piéger ». Cela contribue à réduire la fatigue et l'anxiété.



## Feedback inclusif et concentré sur les forces

Communiquez les retours de manière à mettre en avant les forces individuelles et à reconnaître que les comportements peuvent varier selon le contexte. Adaptez les conseils de développement aux expériences de chaque personne, plutôt que de proposer des recommandations universelles.



## **Accessibilité et utilisation éclairée**

Assurez aux participants qu'ils peuvent demander des aménagements ou exprimer des préoccupations si nécessaire, afin que le processus soit perçu comme juste et bienveillant. Les évaluateurs doivent être formés ou accrédités de manière appropriée pour interpréter les résultats de façon responsable, cohérente et avec un état d'esprit inclusif.



## **Utiliser des outils validés et fiables**

Choisissez des évaluations reposant sur des bases psychométriques solides et dont l'applicabilité a été démontrée auprès de populations diverses. Associez-les à des instructions claires et à une conception transparente pour permettre aux participants de s'engager en toute confiance.

# Comment Lumina Spark permet d'éviter les pièges courants dans les évaluations de personnalité

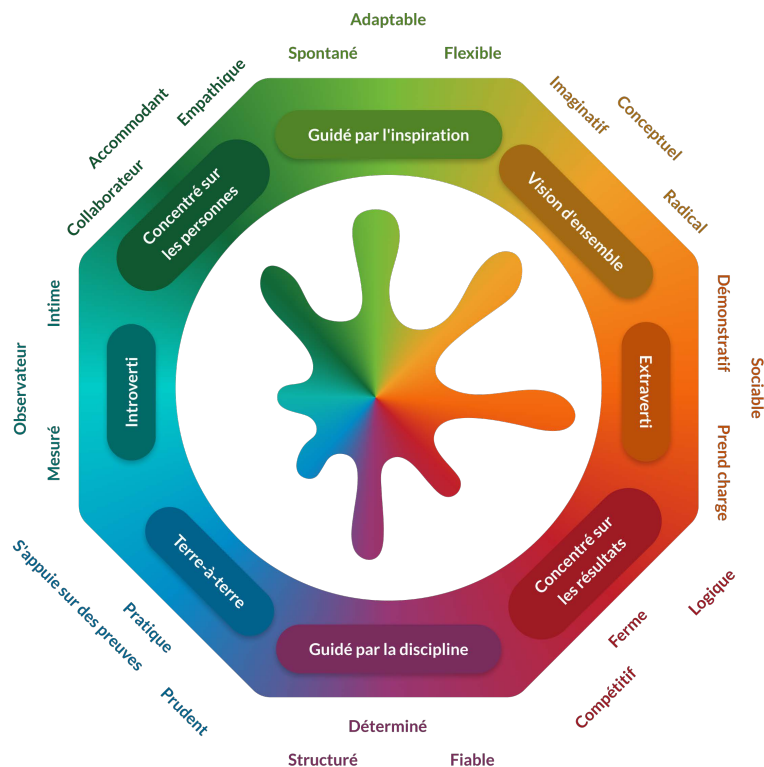
Les outils traditionnels d'évaluation de la personnalité reposent souvent sur des étiquettes, des types fixes ou des suppositions qui peuvent négliger les nuances du comportement et renforcer les biais. Lumina Spark a été conçu pour surmonter ces limites, offrant une approche plus précise et holistique.

## Une approche globale de la personne

Plutôt que d'utiliser des étiquettes qui enferment les individus dans des cases, Lumina Spark cartographie la personnalité à travers 24 qualités, révélant l'ensemble des comportements d'une personne. Cela permet une compréhension plus approfondie tout en évitant les stéréotypes.

## Trois perspectives du comportement, pas une seule image

Les qualités peuvent se manifester différemment selon les situations. Lumina Spark examine le comportement des personnes à travers Trois personas - 😊 **Fondamentale**, 😊 **au Quotidien** et 😞 **en Surtension**. Cela offre une vision dynamique et multidimensionnelle des préférences naturelles des individus, de leurs variations au travail et de leurs réactions possibles sous pression.



## Embrasser les paradoxes

Les êtres humains ne sont pas “soit/ou”. Nous pouvons être à la fois **Structuré** et **Flexible**, **Ferme** et **Empathique**, parfois au même moment. Lumina Spark embrasse ces paradoxes, en reconnaissant que l’agilité et l’adaptabilité proviennent de la coexistence de plusieurs forces.

## Pas d’étiquettes ni de cases

Lumina Spark évite la catégorisation basée sur les types. Notre Portrait reconnaît l’ensemble des qualités des personnes avec un langage clair et inclusif, garantissant que chacun se sente valorisé pour son potentiel unique.

## Accessible et convivial

Lumina Spark allie des designs visuellement attractifs à un langage pratique et clair, adaptés à différents styles d’apprentissage et de communication. Des outils numériques interactifs, comme l’application Lumina Splash, permettent de réintégrer l’apprentissage sur le lieu de travail et de créer une culture de conscience de soi de manière mémorable.



## Un outil pour l'inclusion et le développement

En alliant profondeur, adaptabilité et accessibilité, Lumina Spark transforme les évaluations de la personnalité d'un simple outil en une plateforme de développement personnel significatif. Il aide les individus à reconnaître et à valoriser les différentes forces en eux-mêmes et chez les autres, tout en permettant aux organisations de créer des environnements inclusifs et de prendre des décisions mieux informées.