



Laboratoire
Interuniversitaire des
Sciences de l'Éducation
et de la Communication



ED 519
Perspectives
Européennes

THÈSE PRÉSENTÉE PAR

Eric DEGALLAIX

POUR L'OBTENTION DU

Doctorat en Sciences de l'Éducation

Un pas vers l'éducation inclusive : s'émanciper pour émanciper l'Autre

TOME 2

THÈSE DIRIGÉE PAR

Loïc CHALMEL

***Professeur des Universités,
Université de Haute-Alsace***

MEMBRES DU JURY

Willy LAHAYE

***Professeur des Universités,
Université de Mons***

Fabienne MAILLARD

***Professeur des Universités,
Université de Lille 3***

Jean-Luc RINAUDO

***Professeur des Universités,
Université de Rouen***

« Le seul individu formé, c'est celui qui a appris comment apprendre, comment s'adapter, comment changer, c'est celui qui a saisi qu'aucune connaissance n'est certaine et que seule la capacité d'acquérir des connaissances peut conduire à une sécurité fondée. »

ROGERS Carl (1976). *Liberté pour apprendre*. Paris : Éditions Dunod.

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	A
PARTIE 1 : DOCUMENTS RELATIFS A L'EXPERIENCE MENE E SUR LE TERRAIN ENTRE 2012 ET 2014 DANS LE PREMIER DEGRE D'UNE ECOLE SECONDAIRE	1
<i>Introduction</i>	1
<i>Annexe 1 : Compte-rendu de la réunion du 23 avril 2013</i>	2
1. Grille horaire	2
2. Attributions	2
3. Méthodologie	3
3.1 Synthèse des réflexions de la journée	3
3.2 Articulation en 8 points d'Eric Degallaix	3
3.3 Pédagogique du chef-d'œuvre	4
3.4 Question du bulletin	4
<i>Annexe 2 : Structure du chef-d'œuvre</i>	5
<i>Annexe 3 : Prises de notes en conseil de classe - octobre 2013</i>	7
<i>Annexe 4 : Impressions d'enseignants - fin novembre 2013</i>	9
1. Un professeur de sciences	9
2. Un professeur de français	9
3. Deux professeurs de mathématiques	10
3.1 Titulaire présent depuis plusieurs années dans l'�cole	10
3.2 Nouvelle titulaire arrivée dans le projet en novembre 2013	11
4. Deux professeurs d'éveil historique et géographique	11
4.1 Une première enseignante très stressée, peu confiante en elle	11
4.2 Un deuxième enseignant motivé par la pédagogique du projet	12
5. Un professeur d'éducation artistique	13
PARTIE 2 : CHOIX D'UNE APPROCHE APPROPRIÉE � NOTRE PROJET DE FORMATION EN DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	16
<i>Introduction</i>	16
<i>Annexe 5 : Sélection des méthodes, modèles ou techniques pouvant répondre à nos objectifs</i>	17
<i>Annexe 6 : Comparaison de l'Ennéagramme, du Golden, du MBTI, de la PNL et de la Process Communication</i>	19
1. Objectifs	19
2. Description	19
3. Apports et limites	20
4. Conseils de l'expert	20
5. Modalités pratiques	21
6. Conclusion	21
PARTIE 3 : PROCESS COMMUNICATION	22
<i>Introduction</i>	22
<i>Annexe 7 : Questionnaire proposé par Kahler Communication Europe</i>	23
<i>Annexe 8 : Codes figurant sur les questionnaires et signification</i>	32
PARTIE 4 : RETRANSCRIPTION DES INTERVIEWS DES PARTICIPANTS VOLONTAIRES AUX FORMATIONS EN PROCESS COMMUNICATION	33
<i>Introduction</i>	33
<i>Annexe 9 : Enseignants interviewés du premier groupe</i>	34
1. MRBCP6N	34
1.1 Immeuble de personnalité de MRBCP6N	34
1.2 Interview de MRBCP6N	35

2. MEFRP5N	38
2.1 Immeuble de personnalité de MEFRP5N	38
2.2 Interview de MEFRP5N	39
3. MEOZP3N	44
3.1 Immeuble de personnalité de MEOZP3N	44
3.2 Interview de MEOZP3N	45
4. MECTP2N	47
4.1 Immeuble de personnalité de MECTP2N	47
4.2 Interview de MECTP2N	48
5. MECBP1N	51
5.1 Immeuble de personnalité de MECBP1N	51
5.2 Interview de MECBP1N	52
6. MRJCPP4N	56
6.1 Immeuble de personnalité de MRJCPP4N	56
6.2 Interview de MRJCPP4N	57
7. MEMFP3N	59
7.1 Immeuble de personnalité de MEMFP3N	59
7.2 Interview de MEMFP3N	60
8. MENLM3N	62
8.1 Immeuble de personnalité de MENLM3N	62
8.2 Interview de MENLM3N	63
9. MEVMM3N	69
9.1 Immeuble de personnalité de MEVMM3N	69
9.2 Interview de MEVMM3N	71
10. MEFSMA1N	76
10.1 Immeuble de personnalité de MEFSMA1N	76
10.2 Interview de MEFSMA1N	77
11. MEALM12N	79
11.1 Immeuble de personnalité de MEALM12N	79
11.2 Interview de MEALM12N	81
12. MELPMA1N	85
12.1 Immeuble de personnalité de MELPMA1N	85
12.2 Interview de MELPMA1N	86
<i>Annexe 10 : Enseignants interviewés du deuxième groupe</i>	89
1. MECRD2G	89
1.1 Immeuble de personnalité de MECRD2G	89
1.2 Interview de MECRD2G	90
2. MEEBD2G	95
2.1 Immeuble de personnalité de MEEBD2G	95
2.2 Interview de MEEBD2G	96
3. MRPRD2G	97
3.1 Immeuble de personnalité de MRPRD2G	97
3.2 Interview de MRPRD2G	98
4. MEMVHD2G	100
4.1 Immeuble de personnalité de MEMVHD2G	100
4.2 Interview de MEMVHD2G	101
5. MEMMEDG	102
5.1 Immeuble de personnalité de MEMMEDG	102
5.2 Interview de MEMMEDG	103
6. MEAED2G	104
6.1 Immeuble de personnalité de MEAED2G	104
6.2 Interview de MEAED2G	105
<i>Annexe 11 : Enseignants interviewés du troisième groupe</i>	109
1. MECLP3MO	109
1.1 Immeuble de personnalité de MECLP3MO	109
1.2 Interview de MECLP3MO	110
2. MEVHP3P4MO	112
2.1 Immeuble de personnalité de MEVHP3P4MO	112

2.2 Interview de MEVHP3P4MO	113
3. MRSMP5P6MO	116
3.1 Immeuble de personnalité de MRSMP5P6MO	116
3.2 Interview de MRSMP5P6MO	117
4. MEJCM2M3MO	118
4.1 Immeuble de personnalité de MEJCM2M3MO	118
2.2 Interview de MEJCM2M3MO	119
5. MEESACM1MO	120
5.1 Immeuble de personnalité de MEESACM1MO	120
5.2 Interview de MEESACM1MO	122
6. MECCDIRMO	123
6.1 Immeuble de personnalité de MECCDIRMO	123
6.2 Interview de MECCDIRMO	124
7. MEAMINFMO	127
7.1 Immeuble de personnalité de MEAMINFMO	127
7.2 Interview de MEAMINFMO	128
<i>PARTIE 5 : CLASSEMENT DES PARTIES DU DISCOURS RETENUES EN VUE DE DÉFINIR LES INDICATEURS ET LES CONCEPTS OPÉRATOIRES</i>	130
<i>Introduction</i>	130
<i>Annexe 12 : Premier traitement des données recueillies</i>	131
<i>Annexe 14 : Indicateurs et concepts opératoires</i>	153
PARTIE 6 : PRÉSENTATION DE NOS RÉSULTATS AUX ACTEURS CONCERNÉS	154
<i>Introduction</i>	154
<i>Annexe 15 : Présentation de nos résultats : montage et commentaires</i>	154

PARTIE 1 : **DOCUMENTS RELATIFS A L'EXPÉRIENCE MENÉE** **SUR LE TERRAIN ENTRE 2012 ET 2014 DANS LE** **PREMIER DEGRÉ D'UNE ÉCOLE SECONDAIRE**

Introduction

Au chapitre 7 de la *Partie 3* de la thèse, nous avons relaté une expérience menée dans le premier degré d'une école secondaire. Notre objectif consistait à faire produire un chef-d'œuvre par les élèves. Il s'agissait de leur faire réaliser un travail personnel de 20 à 30 pages leur permettant d'obtenir le CEB d'une manière différente en cas d'échec à l'épreuve certificative externe organisée par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

De manière à comprendre la teneur de certains de nos propos, nous avons repris, dans les pages qui suivent, une série de documents qui nous paraissaient pertinents.

L'Annexe 1 reprend le compte-rendu de la réunion du 23 avril 2013 qui définissait l'objectif du projet à réaliser.

L'Annexe 2 explicite le contenu attendu du chef-d'œuvre.

L'Annexe 3 présente les notes prises au cours du conseil de classe d'octobre 2013. Elles permettent de voir la manière dont les enseignants parlent de l'évolution de leurs élèves ainsi que de leurs besoins.

La dernière annexe relate les impressions des enseignants par rapport au projet du chef-d'œuvre. Nous leur avons demandé de nous les faire parvenir en décembre 2013 afin d'évaluer l'évolution du projet et d'envisager d'éventuelles adaptations.

Annexe 1 : Compte-rendu de la réunion du 23 avril 2013

Suite aux précédentes réunions, il reste à baliser très clairement d'ici le mois de juin les points suivants :

- la grille horaire en définissant le nombre de périodes consacrées aux langues,
- discuter des attributions pour garantir le succès du projet,
- définir la méthodologie à adopter dans le cadre de la mise en œuvre de la pédagogie du chef d'œuvre,
- s'entendre sur la programmation/planification des activités à proposer.

1. Grille horaire

Conformément au cadre réglementaire, Décret du 30 juin 2006 relatif à l'organisation pédagogique du premier degré et Circulaire n° 4140 du 15 juin 2012 relative à l'organisation, la structure et l'encadrement de l'année scolaire 2012-2013, nous souhaitons adapter la grille horaire actuelle de la façon suivante :

Morale	2 p.	Initiation scientifique	2 p.
Langues modernes	2 p.	Education physique	3 p.
Français	8 p.	Education artistique	2 p.
Histoire	2 p.	Education par la technologie	2 p.
Géographie	2 p.	(informatique)	
Mathématiques	7 p.		

2. Attributions

Pour permettre l'installation de la nouvelle dynamique de travail, nous proposons de confier les heures d'histoire et géographie à L. D. (+ quelques heures de français afin de préparer les élèves à leur chef-d'œuvre pédagogique ?).

On pourrait également envisager de répartir les heures de français et de mathématiques entre plusieurs professeurs.

3. Méthodologie

3.1 Synthèse des réflexions de la journée

- Nous pourrions partir d'un questionnement des élèves sur leur projet professionnel : de quoi ai-je besoin pour pouvoir atteindre cet objectif ? (faire émerger les besoins) + enquête auprès de membres de la profession + enquête auprès de personnes de l'entourage qui ont déjà dû faire appel à quelqu'un du métier en question, etc.
- Il faudrait réussir à synthétiser les apprentissages qui sont nécessaires à tous les élèves, quelle que soit leur future orientation professionnelle, et ceux qui relèveraient d'un apprentissage plus individuel.
- Nécessité de constituer un portfolio regroupant à la fois les traces des apprentissages et des fiches-méthodes (pistes pour le chef d'œuvre) et permettant de vérifier et attester la maîtrise des compétences.
- Permettre aux élèves du premier degré de suivre des ateliers dans les sections professionnelles des écoles avoisinantes du PO (IETS, SAMA) pour affiner la construction de leur projet professionnel (ceci pourrait se faire les jeudis après-midi dans le cadre du P45) > nécessité d'identifier clairement les sections avec lesquelles une collaboration est possible ; les rencontrer d'ici la fin de l'année pour savoir quelles sont les difficultés qui font particulièrement obstacle en 3P pour axer les premiers apprentissages sur ces points de matière spécifiques.
- De manière générale, le jeudi après-midi pourrait prendre une teinte particulière pour les élèves du premier degré différencié (approche orientante).
- Les deux premières semaines de septembre doivent permettre de faire émerger le projet de chaque élève (via CPMS, Humanitec, autres) > augmentation de la motivation et du sens.
- A l'IJJ, il y a une dizaine d'ingénieurs dans les classes. Ceux-ci pourraient servir de personnes-ressources pour les élèves : ils pourraient chacun être tuteur de deux élèves et les accompagner dans la réalisation de leur chef-d'œuvre.

3.2 Articulation en 8 points d'Eric Degallaix

- 1) Dans la planification : ne pas penser selon les termes « un peu plus d'autre chose » mais « travailler autrement ». Placer les actions concrètes de motivation et de sens qui seront proposées aux élèves. Planification sur le degré.

- 2) Faire participer les élèves à des ateliers d'approche orientante > situations authentiques d'apprentissage.
- 3) Aider à définir le projet des élèves > que veulent-ils ?
- 4) Remédiation et différenciation > à organiser dans le cadre du P45.
- 5) Tuteurs > définir qui, comment...
- 6) Chef-d'œuvre > quoi, qu'en attend-on ?
- 7) Portfolio : quoi, comment, qui gère, etc.
- 8) Ateliers d'approche orientant observation (> de quoi ai-je besoin, apprentissages en classe) ; aller une première fois faire ; retourner un peu plus tard et revenir avec le produit de son travail.

3.3 Pédagogie du chef-d'œuvre

Il est important de travailler à la construction du chef-d'œuvre de l'élève à travers la réalisation d'un portfolio qui reprend par morceaux tout ce qui est nécessaire à la réussite de ce chef-d'œuvre.

Il faut veiller à ce que le chef-d'œuvre démontre la maîtrise des compétences principales des différents cours.

Pilier fondateur de la planification des apprentissages liés au chef-d'œuvre : « Ma maison, mon rêve ».

Le chef-d'œuvre comprendrait 10 parties différentes (5 modules par an) > chaque partie serait travaillée sur un laps de temps défini dans la planification pour correspondre à nos 3 périodes annuelles (soit 6 périodes d'évaluation sur le degré). Chaque partie serait initiée par un scénario définissant un contexte et une situation-problème ainsi qu'une définition de tâches à réaliser (cf. les EAC du qualifiant).

3.4 Question du bulletin

Il semble fort compliqué voire peu pertinent d'attribuer une cote dans le bulletin cours par cours si nous travaillons de cette manière.

Les élèves pourraient aussi ne pas être évalués au même moment sur un point précis du cahier des charges (logique de différenciation). Ils présenteraient les différentes activités incontournables au moment le plus opportun pour eux.

En revanche, on peut envisager de faire figurer dans le bulletin :

- la grille des compétences transversales (PIA de base) avec les commentaires ;
- un document reprenant le contenu de chaque module présenté par l'élève et indiquant clairement ses progrès et points encore à améliorer ;
- une autoévaluation de l'élève « corrigée » par son tuteur.

Annexe 2 : Structure du chef-d'œuvre

1. Présentation personnelle :
 - Mon parcours avant mon arrivée en 1^{re} différenciée.
 - Mes attentes, mes engagements.
 - Au terme de ma première année : bilan et nouveaux engagements.
 - Au terme de ma deuxième année : bilan.

2. Introduction :
 - Présentation du thème retenu pour la classe : « notre village ».
 - Dans ce cadre, présentation des choix personnels effectués concernant « ma maison dans ce village ».
 - Ligne du temps et calendriers reprenant l'évolution de tout le travail réalisé au cours des deux années en différencié.
 - Plan du travail écrit.

3. L'habitat au fil du temps :
 - Evolution de l'habitat au fil du temps :
 - individuellement (y compris sur un plan artistique) ;
 - collectivement (y compris organisation sociale, modes d'oppression et d'exclusion, combats sociaux) ;
 - Raisons des évolutions de l'habitat (y compris évolution des techniques) ;
 - Comparaison entre l'habitat d'aujourd'hui et les périodes précédentes : similitudes et différences ;
 - Justification du contenu des différentes parties à l'aide de traces du passé (identifier, comparer, interpréter), représentation de ces différentes parties sur une ligne du temps.

4. L'habitat dans le monde :
 - L'habitat dans nos régions et dans les autres parties du monde (un lien avec l'histoire peut être effectué en réalisant une croix espace-temps) ;
 - Représenter les lieux exploités sur des cartes de Belgique, d'Europe, du monde, identifier les composantes du paysage pouvant éventuellement justifier certains types d'habitat.

5. Ma maison comme je l'imagine :
 - Plan du village où se situe ma maison ;
 - Réalisation d'une maquette de ma maison à l'échelle ;
 - Description de la maquette sous forme de texte descriptif ;
 - Plan de la maison à l'échelle ;
 - Réalisation d'une mare dans le jardin en représentant également la vie animale et végétale ;

- Clôture du jardin (problème des intervalles).
6. Quelques aménagements dans la maison :
- Aménagements d'une pièce au choix : mobilier, décoration... ;
 - Réalisation d'une bande de papier peint faisant intervenir les transformations du plan : symétries centrales et orthogonales, translation, rotation ;
 - Pavage d'une pièce.
7. Quelques activités de recherche spécifiques :
- Bilan financier (avec références en annexe) de l'aménagement d'une pièce ;
 - Analyse des isolants thermiques pour la maison ;
 - Choix d'un mode d'énergie pour le chauffage après une étude des différentes possibilités ;
 - Réalisation d'un montage électrique (double allumage d'une pièce de vie). Explication du montage sous forme de texte incitatif ;
 - Calcul des quantités de peinture nécessaires pour l'aménagement de différentes pièces avec coût financier ;
 - Rédaction d'au moins deux courriers pour demander de la documentation spécifique en vue de résoudre l'un ou l'autre problème posé (copie des enveloppes en annexe).
8. Conclusion :
- Enseignements tirés du travail.
9. Bibliographie et webographie.

Remarques :

- Toute activité complémentaire peut s'insérer dans le travail à réaliser.
- Aucun copier-coller d'internet ne peut figurer dans le travail sans référence.
- Une présentation orale sera organisée en fin de 2^e différenciée. Pour y préparer les élèves, il sera nécessaire de les entraîner tout au long du cursus par des présentations partielles du travail.
- Tous les apprentissages spécifiques pour réaliser le présent travail seront évalués dans le cadre d'une production personnelle. Toutes ces productions prendront place dans un portfolio qui accompagnera le chef-d'œuvre pour l'évaluation finale des compétences de l'élève.

Annexe 3 :

Prises de notes en conseil de classe - octobre 2013

Voici ce qui a été dit à propos des différents élèves concernés :

B.V.

- procédure d'exclusion définitive en cours ;
- le comportement nuit gravement à la scolarité ;
- démarches mentales : impossible à déterminer vu son comportement ;
- méthodes de travail : attention d'avoir son journal de classe (jdc) complet et des cours en ordre pour pouvoir t'organiser ;
- il a des bases, les capacités sont présentes mais mal utilisées :
 - objectif : jdc et cours en ordre,
 - actions : remédiation tutorat : remise en ordre des cours, du jdc,
 - suivi : madame L.

F.L.

- participatif ;
- veut tout faire vite, manque de concentration, de précision ;
- bonne méthode de travail ;
- il participe, il s'investit, il est curieux ;
- il a besoin de cadre et de règles (besoin de boire et de manger tout le temps) ;
- se laisse facilement distraire par des éléments extérieurs :
 - objectif : rappel des différents règlements,
 - actions : cours sur la méthode de travail,
 - suivi : madame L.

F.K.

- volontaire, courageuse, pas peur de dire qu'elle ne comprend pas ;
- difficultés de compréhension en langue française :
 - objectif : améliorer son français,
 - actions : cours FLE dans le cadre des classes de devoirs,
 - suivi : madame L.

G.F.

- beaucoup de capacités, soigneux, ordonné, travailleur, capable de transférer ses compétences ;
- besoin d'être valorisé ;
- se laisse facilement distraire par des éléments extérieurs :
 - objectif : continuer à le suivre dans son travail, exercices de dépassement,
 - actions : exercices de dépassement,
 - suivi : madame L.

K.S.

- ne sait pas se gérer, manque d'attention et de concentration ;
- le comportement influence négativement le travail réalisé ;
- a besoin de se sentir entourée, soutenue ;
- accepte les remarques ;
- sa force, c'est sa joie de vivre ;
- si se concentre davantage, a des capacités :
 - objectif : seule sur un banc,
 - actions : travailler la concentration, méthode de travail,
 - suivi : madame L.

P.K.

- attention, doit mettre ses lunettes, à placer devant en classe ;
- n'est pas capable de pas se gérer ;
- a des bases mais se concentre difficilement ;
- n'a pas la possibilité de travailler à la maison :
 - objectif : le cadrer point de vue énergie,
 - actions : mettre ses lunettes,
 - suivi : madame L.

T.B.

- ne parle pas bien français ;
- a 72.5% à son bulletin en LF (aspect technique de la langue) mais a 6/15 en lecture ;
 - objectif : améliorer son français,
 - actions : cours français langue étrangère,
 - suivi : madame L.

R.N.

- impossible de dire quoi que ce soit à ce jour : absent car opéré puis plâtré ;
- ne parle pas bien le français :
 - objectif : améliorer son français,
 - actions : cours français langue étrangère,
 - suivi : madame L.

Annexe 4 : Impressions d'enseignants - fin novembre 2013

1. Un professeur de sciences

Bonjour Eric,

Voilà que quelles minutes s'offrent à moi pour écrire mes impressions...

Ma première impression en août fut que l'organisation était pratiquement nulle. On nous prévient une semaine avant la rentrée du projet, on regroupe 3 classes alors qu'on savait qu'on allait frôler les 40 élèves pour deux profs de sciences seulement dans un premier temps.

Le plus stressant pour moi au cours de ce mois de septembre était de n'avoir aucune balise, aucune directive claire que cela soit sur papier ou oralement. J'ai vraiment eu la sensation d'être lancée dans un projet plaisant mais sans aide quelconque, on était face à cette petite quarantaine d'élèves, sans à mon sens avoir l'autorisation de les séparer, à essayer les remarques de ceux-ci... qui ne voyaient pas comment des élèves de 1D pouvaient se retrouver avec des élèves qui avaient déjà deux ans d'ancienneté au sein du secondaire !

J'ai alors demandé à la direction une réunion avec tous les professeurs pour tenter de faire une mise au point afin de savoir où nous allions tous. Là j'ai compris que nous pouvions diviser les groupes, ce qui pour moi au départ était exclu.

M. et moi avons donc divisé les groupes en trois (car un nouveau prof est arrivé), de nouveau on avait carte blanche avec la matière !

Je me souviens d'une nouvelle demande au directeur avant la semaine de congé de novembre pour savoir où nous allions tous... car de nouveau nous n'avions aucun objectif...

La tension était palpable pour l'ensemble du corps professoral car depuis septembre, trois remises à niveau ont été nécessaires tant pour la matière que pour l'organisation... Il y a eu beaucoup de perte de temps, pour qu'au final on nous propose une solution que vous aviez déjà tous dans votre tête...

A l'heure d'aujourd'hui le ciel est plus dégagé, il ne reste qu'à articuler l'ensemble des professeurs autour de ce projet... qui pour moi remet toute ma façon de travailler en question : travail de groupe, organisation, collaboration, car si un maillon de la chaîne ne suit pas, elle la brise. Je vois en Eric la 'colle' qui peut permettre de réparer un maillon distrait.

La suite au prochain numéro !

Merci !

2. Un professeur de français

Réunion fin août : sentiment très négatif par rapport à la nouvelle du jour. Rassembler 1S 1D 2D dans le but de les remettre à niveau me paraît fou et utopique. Le nombre d'élèves le jour de la rentrée sera probablement beaucoup plus élevé que celui actuel. J'ai la peur au ventre quant à l'organisation et la gestion de cette idée classe. C'est simple, mon esprit torturé ne m'a pas permis de bien dormir pendant deux jours.

Impression septembre :

1 et 2^e semaine : maux de ventre. Cependant, les horaires ne sont pas encore adaptés. Pour l'instant, j'ai en face de moi que les élèves de 1S. Je ne sais pas vraiment comment avancer dans la matière. J'ai l'impression de patauger. Je suis déstabilisée de devoir travailler en commun avec une personne que je n'ai pas encore pu connaître.

Je suis allée voir le directeur dans l'espoir qu'il me retire du projet mais non. Il veut que je fasse partie du projet à tout prix. Je ferai le nécessaire pour ne pas le décevoir.

3^e semaine : Bonne nouvelle : Mme N. rejoint l'équipe. Les 39 élèves sont réunis. J'ai l'impression que nous faisons de la gestion « comportementale » de classe. Impossible d'envisager donner cours dans de telles conditions. Nous optons pour un test diagnostique, savoir écouter, savoir lire, savoir écrire, qui nous permettra de diviser le groupe classe en 3 sous-groupes pour la semaine prochaine. Impressions toujours négatives puisqu'on divisera la classe en groupes de niveau. Je me mets à la place de l'élève et ça ne me fait pas plaisir du tout. En même temps, je me dis que nous n'avons pas le choix si nous voulons pouvoir avancer et remédier aux lacunes.

4^e semaine : Meilleure impression puisque division en groupes. Pour la première fois, j'ai l'impression d'avoir fait quelque chose d'intéressant avec cette classe.

Octobre :

Nous sommes toujours dans la même optique. Je suis très agréablement surprise puisqu'un élève de 1D se détache du « lot » (K.) et est dans le groupe des meilleurs en savoir écouter et savoir lire. Ça fait plaisir. J'éprouve enfin du plaisir à intégrer la classe de remédiation. Nous avançons enfin dans le programme. Cependant, je suis sceptique à l'idée de donner un bulletin. En effet, nous faisons des tests diagnostiques → répartition des élèves → exercices d'approfondissement mais jusqu'à présent, nous n'avons toujours pas évalué les élèves. J'ai bien à l'esprit que cela pose problème. J'avoue que ça me chiffonne l'esprit.

Nombreuses heures perdues à cause des visites médicales

21 octobre : connaissance de Mme M. (psycho-pédagogue) : très contente de cette rencontre, soulagée grâce à cette aide supplémentaire.

Novembre :

J'ai la sensation que des éléments concrets « arrivent » notamment avec le test des douze besoins. Nouvelle réunion annonçant la division de la classe de 1S en deux avec la venue d'un chef-d'œuvre pour les D et un pour les S. Je suis ravie. Le concret est là, nous allons réaliser une maquette. J'ai hâte d'être en juin pour venir voir le résultat obtenu. J'aime travailler dans ce sens, comme je l'ai fait durant les 3 ans pendant lesquels j'ai travaillé dans l'enseignement spécialisé. Horrible image, mais image quand même, j'ai l'impression qu'on m'a donné une carotte pour continuer d'avancer.

Petite déception : je n'aurai pas l'occasion de m'investir réellement dans mon activité P45 : langue des signes.

21 novembre : j'hallucine, je me rends compte des individualités qui m'entourent avec leur part de générosité et d'égoïsme. Je ne comprends pas pourquoi il est aussi difficile de trouver du personnel pour le jeudi après-midi.

28 novembre : improvisation avec les moyens du bord pour le P45. Soulagée finalement d'avoir eu du concret à faire en classe pour la fiche technique (même si pas formée et pas prête à compléter cette fiche mathématique avec mes compétences et celles de K. en français). Mais je pense qu'on s'en est bien sorties. Par contre, impression de ne pas avoir bougé d'un pouce en ce qui concerne la réunion de concertation de 15H35 à 16H20.

On pose toujours les mêmes questions, on fait toujours les mêmes remarques et finalement on se gratte pour se faire rire. Pour une réunion de concertation comme celle-là j'aurais préféré rentrer chez moi.

3. Deux professeurs de mathématiques

3.1 Titulaire présent depuis plusieurs années dans l'école

Bonjour Éric,

Je tenais tout d'abord à te remercier pour le travail que tu fournis et l'aide que tu nous apportes autour du projet.

Mes impressions par rapport au projet en lui-même sont assez positives... je vois enfin de l'intérêt dans les yeux des élèves, ils prennent plaisir à participer.

C'est du réel et ils ont besoin de ça...

Nous avons travaillé ce vendredi matin sur les mesures du terrain à l'échelle 1/50. Je crois que c'est la première fois que des élèves comprennent aussi vite la notion d'échelle... le fait d'avoir été sur le terrain les a aidés à mieux visualiser le passage du terrain sur le plan.

Mes impressions sur notre travail réalisé tout au long de cette première période sont mitigées. En effet, nous avons eu difficile à trouver notre rythme de croisière et à travailler ensemble au début... il faut dire que ce n'est pas dans nos habitudes... même si nous sommes tous conscients, j'en suis sûr, du bien que cela peut apporter.

Le fait d'avoir été lancé dans le projet quasiment en même temps que les élèves m'a un peu découragé au mois de septembre, je l'avoue, car je n'ai pas tout suite compris ce qu'on me demandait.

Aujourd'hui, je pense vraiment que ce projet va aboutir... je pense même qu'il a déjà abouti dans le sens où nous avons tous changé d'état d'esprit.

3.2 Nouvelle titulaire arrivée dans le projet en novembre 2013

Bonjour,

Voici mon état d'esprit après la journée de formation de ce 21/11:

Etant arrivée en cours de projet, j'ai été bombardée d'une série d'informations concernant un projet "innovant". Je dois avouer que je suis entrée dans un état de panique : il y a beaucoup de choses à faire, comment en un an préparer des élèves pour le CEB et en plus, réaliser un projet d'une telle ampleur en cours d'année (à partir de décembre) ? Est-ce que ça va marcher ? Est-ce qu'on a assez de temps ?

La réunion de ce jeudi était nécessaire et nous a permis d'avancer concrètement. Je me sens en partie soulagée car je sais vers où aller et quels sont les moyens à mettre en œuvre pour y arriver. A partir de cette réunion, je peux avancer et planifier ma matière pour qu'elle coordonne avec le projet (fiches techniques, mises en situation, etc.).

Même si je suis arrivée en "milieu de parcours", je regrette que ces bases n'aient pas été établies à la fin d'une année scolaire pour que l'ensemble des professeurs puissent se coordonner et aborder l'année avec une matière planifiée. En effet, je pense que l'étape (le pas) que nous avons franchie ce jeudi aurait dû être faite en juin afin d'établir un programme, une organisation, un calendrier correct qui commencerait dès septembre. Il aurait peut-être fallu prendre un an pour que les professeurs établissent les fondations solides du projet. Cela aurait mis en confiance les professeurs et aurait réduit ma peur en évitant des questions du style : Et le temps ? En aura-t-on assez ? Arriverons-nous au but fixé (CEB et projet réussi) ? Je pense que, pour aborder ce projet, il est essentiel que le professeur soit motivé, confiant, certain de la manière d'aborder les choses pour éviter que des soupçons n'apparaissent auprès des élèves.

Au terme de ce travail, en espérant que ce soit une réussite, l'élève sera mis en valeur mais également le professeur : avoir réussi à amener sa classe à réaliser ce magnifique projet. Dès lors, je pense que l'échec ne peut pas être envisageable.

4. Deux professeurs d'éveil historique et géographique

4.1 Une première enseignante très stressée, peu confiante en elle

26/8 : Je suis désorientée. On me propose un projet en dernière minute que je ne comprends pas et qui me semble irréalisable. Je me sens comme un cobaye.

Adjectifs : Désorientée, stressée, en colère

Réunion septembre : Je ne comprends toujours pas où l'on doit arriver. Je ne pense pas que ce projet - aussi beau soit-il - soit réalisable avec une classe de 39 élèves qui ont tous de grosses difficultés.

Adjectifs : Stressée, en colère, désappointée, déçue

Réunion octobre : après 1 mois de mise en place du projet, tout est bousculé, changé. Je suis déçue car j'ai passé beaucoup de temps à réaliser des leçons.

On remet beaucoup de choses en questions. Choses qui ne devraient pas l'être.

Adjectifs : Déçue, bousculée,...

Mais pour la première fois, j'entrevois une once d'espoir quant à ce projet.

J'ai travaillé beaucoup d'heures qui ne serviront à rien mais je modifie ma manière de voir les choses afin que mes leçons se rapprochent le plus possible du projet et de sa pédagogie. Je suis contente que nos remarques soient prises en compte.

Réunion fin octobre : J'ai enfin compris ! Je vois clairement ce que je dois faire et comment le faire. Il sera difficile d'y arriver mais là au moins tout est plus clair.

Je suis juste déçue d'avoir perdu 2 mois de cours pour enfin tirer des conclusions.

Adjectifs : Optimiste et soulagée

Une seule craint la quantité de travail à fournir

Réunion 21 novembre : Ça y est on avance. Je suis contente de travailler avec D. car nous sommes assez complémentaires ! Je suis rassurée et je positive sur ce projet. Il faudra beaucoup de travail mais ça en vaut la peine. J'ai changé ma manière de travailler et tout compte fait le temps de travail n'est pas si énorme. Il suffit de bien penser au but.

Adjectifs : Soulagée, rassurée, positive et impatiente de voir la suite et le résultat final !

18/12 : Contente et satisfaite. Nous avons bien avancé. Quelques détails à régler et tout sera en place. Je suis motivée et attends les congés pour travailler avec mon collègue sur le projet !

Adjectifs : Motivée, satisfaite.

4.2 Un deuxième enseignant motivé par la pédagogie du projet

Bonjour Eric,

Alors voici mes impressions face au projet chef-d'œuvre pour les 1S.

Je suis arrivé tardivement dans le projet et n'ai en fait participé à celui-ci que depuis 15 jours. Lors de la première réunion (le 21/11/13), je suis venu en ayant peu entendu parler du projet et donc sans connaître vraiment les attentes ou les finalités de celui-ci. J'aurais d'ailleurs apprécié recevoir un petit briefing là-dessus mais bon. Heureusement certains collègues m'ont mis au courant et expliqué plus clairement de quoi il retournait.

Ensuite, j'ai trouvé la réunion très intéressante et le projet m'a de suite enchanté. Je pense d'ailleurs que ma collègue et moi-même avons pas mal avancé ce jour-là.

Je suis donc sorti de cette première réunion, et donc de ce premier contact avec le projet, motivé et enthousiaste... Nous avons d'ailleurs continué à avancer dans le projet avec ma collègue le reste de la semaine (préparation des scénarii et des fiches outils).

Le jeudi suivant, nous devons aller mesurer le quartier sur le terrain (au départ 5 profs et l'ensemble des élèves de 1S). Je t'avoue que j'ai quand même été surpris que nous n'y soyons allés qu'à deux (avec des élèves que nous ne connaissions pas), sans vraiment de matériel ou même d'organisation prévue. Je me suis senti un peu perdu mais bon...

Lors de notre retour en classe, nous devons avoir une réunion où je pensais que nous allions présenter nos scénarii, fiche-outils etc. afin de pouvoir être rassurés et certains que le travail que nous avons fourni durant la semaine allait dans la direction souhaitée. Mais il n'en fut rien, le sujet était tout autre et ne m'a pas vraiment apporté les éclaircissements souhaités.

Toutefois, je reste motivé, impliqué et confiant envers ce projet ambitieux et j'espère vraiment pouvoir apporter ma contribution au bon déroulement de celui-ci.

5. Un professeur d'éducation artistique

1. Je suis accueillie agréablement en cours de projet. J'entends bien les informations qu'on me fournit.

Dès mon entrée dans le local, je me suis sentie d'emblée mise à l'aise. L'équipe était de bonne humeur et le travail a pu démarrer assez rapidement. Des détails comme le repas de midi offert ont réussi, pour ma part, à créer une ambiance chaleureuse et délicate. Je ne me suis pas sentie « obligée d'être là » et c'était très agréable même si la fin d'après-midi était assez difficile suite à toutes les informations ingurgitées.

2. J'analyse la tâche demandée, je cherche à comprendre le sens du projet chef-d'œuvre.

En début d'année, j'ai reçu quelques informations concernant ce projet. N'étant pas, à ce moment-là, officiellement impliquée dans l'équipe Chef-d'œuvre, j'avais des difficultés à saisir le fil rouge du projet, l'aboutissement final et le rôle que je pouvais y jouer. Je me sentais sur un fil suspendu à me demander « Quand est-ce qu'ils auront besoin de moi et me donneront des informations concrètes ? » Je n'aime pas être prise au dépourvu et devoir préparer mes activités au pied levé.

A l'époque, Mme D. m'avait parlé d'un projet qui visait à améliorer l'environnement. Cette thématique me faisait peur car elle demande beaucoup de temps (que nous n'avons pas) pour la recherche et la réalisation artistique. Je suis maintenant rassurée car le projet choisi est clair, précis et pas démesuré par rapport au niveau de nos élèves, au matériel disponible et aux délais fixés.

3. J'imagine le scénario global et je détermine l'objectif pédagogique final.

Je trouve que la thématique choisie est très intéressante car en lien avec l'approche orientante. J'espère que cela nous permettra de mieux orienter les élèves à l'avenir pour éviter les classes « poubelles » en 3P. Je remarque en effet que la plupart de mes élèves ont choisi leur option par dépit et parce qu'ils ne connaissent pas toutes les possibilités existantes. Or ils ont besoin d'être passionnés pour être motivés face au travail en classe. A l'inverse, certains se projettent parfois dans des métiers trop « grands » pour eux. Grâce au Chef-d'œuvre, j'espère que nous pourrons les mettre face aux réalités afin qu'ils n'aient pas de trop grosses déceptions en visant trop haut et en rencontrant trop d'échecs qui n'auraient pas lieu s'ils étaient mieux guidés.

4. Je définis la structure du projet.

Grâce aux documents créés et fournis par Eric et grâce à la motivation des membres de l'équipe présents, nous avons pu réaliser cette étape assez rapidement. C'était agréable de se retrouver dans un groupe qui roulait sur la même route, la communication était simple et nos démarches méthodologiques aussi. Pas de dispute ni de tension, quel bonheur !

5. Je précise toutes les réalisations (en détails) qui devront être présentes dans le projet chef-d'œuvre et le portfolio.

Mme D. a géré en prenant note sur son ordinateur. Tout le monde a été créatif dans la production de nombreuses idées. Le tableau réalisé sera envoyé à tous les membres de l'équipe par Leila. Le travail est bien carré et ça me plaît.

6. Pour chaque point, je détermine le fond et la forme.

Nous avons décidé de tout dactylographier afin de favoriser les compétences liées aux qualités de présentation, au soin, à la lisibilité. Mais aussi afin de familiariser davantage les élèves à l'informatique pour qu'ils soient connectés dans notre ère du progrès technologique permanent. En effet, pour chacun des métiers proposés (et pour la vie en général), les élèves auront besoin de savoir utiliser un ordinateur (traitement de texte, scanner,

impression, logiciels de mise en page, de traitement de l'image, de la vidéo et du son, etc.) et les divers moyens de communication numérique (plateforme Moodle, envoi et réception de mails, etc.).

Ce n'est pas très facile de tout planifier en quelques heures mais je suis rassurée car nous avons la possibilité de modifier notre projet tout au long de sa production.

7. J'associe les compétences ciblées par les Socles de Compétences aux différentes étapes du projet. Je les compare au tableau récapitulatif. Ceci me permet de vérifier qu'elles sont toutes abordées.

Le détail précis des compétences exercées dans l'ensemble du projet est indiqué dans le tableau qui sera envoyé prochainement par Mme D. Chaque intervenant va lui fournir les compétences pour qu'elle puisse compléter le tableau.

8. Je crée une fiche-outil type qui sera utilisée par tous pour aider l'élève à repérer les informations utiles grâce à une mise en page claire et unique.

Cette étape a été assez rapide. Je trouve que c'est important d'avoir un document type pour que l'élève cible directement les informations et comprenne aisément qu'il doit le classer dans l'intercalaire « Fiches-outils ». Depuis que l'on m'a donné ce conseil, j'essaie un maximum de faire cela dans mes cours. Je constate que c'est aussi utile au professeur qui suit ainsi une même structure lors de sa préparation. Cette structure elle-même réalisée pour correspondre à la grille d'évaluation par compétences.

9. Pendant tout ce temps, je travaille en équipe (une bonne équipe 1D-2D) et c'est motivant !

10. En rentrant chez moi je suis épuisée mais ravie. Je me détends en créant des avatars typés SouthPark de quelques professeurs présents de l'équipe. Je les envoie à Leila et ça fait rire tout le monde.

Cette idée farfelue (encore à voter) est apparue lorsque nous avons créé la fiche-outil type. Nous avons pensé mettre un pictogramme, un smiley, un logo ou encore un avatar qui serait placé en haut à gauche du document. Ceci permettrait à l'élève de cibler le professeur-ressource qui sera le plus spécialisé (professionnel-métier) pour lui apporter des informations et répondre à ses questions.

11. Le lendemain, je lis attentivement le plan des compétences à développer pour le projet « Le métier que je souhaiterais pratiquer plus tard ».

Cela éclaire encore ma compréhension du projet. Si je pouvais y apporter une modification, j'ajouterais une partie « Education artistique » au même type que géographie, histoire, sciences, français, math. Mais même si cela ne peut pas se faire parce que cette matière ne fait pas partie des cours généraux, je peux trouver des compétences transversales qui se retrouvent aussi parmi les compétences en éducation plastique.

Je suis consciente que le projet est un seul et même projet pédagogique avec un objectif final. J'aime généralement travailler en interdisciplinarité car ça élargit les possibilités. Dans la mesure du possible lorsque j'ai plusieurs matières dans une même classe, j'essaie de créer des projets interdisciplinaires. Je me retrouve quelques fois bloquée car je constate qu'il me manque des compétences et que j'obtiens des productions plus intéressantes quand j'ai un collaborateur comme lorsque la création graphique manuelle part chez le professeur d'infographie pour être mis au net.

12. Je cible les compétences des étapes que je supervise. Je dois penser à les exploiter davantage dans mon cours disciplinaire.

Même si je suis d'accord avec le but global du projet, je me suis permis de sélectionner les compétences en lien avec ma discipline. Ainsi je peux mieux cibler les apprentissages que les élèves devront développer pour pouvoir réaliser leur chef-d'œuvre et obtenir un produit fini dont la présentation est soignée.

13. Je détermine quelles vont être les fiches-outils que je dois préparer pour faciliter l'apprentissage en autonomie des élèves.

- Comment tracer des parallèles et des perpendiculaires ?
- Comment tracer des formes géométriques simples selon des dimensions données ?
- Comment créer l'avatar SouthPark de mon métier ?
- Comment reproduire ou agrandir une image par mise aux carreaux ?
- Comment mettre au net un dessin par la technique du crayon de couleur ?
- Comment mettre au net un dessin par la technique de la gouache ?
- ...

14. Je crée ces fiches-outils et les envoie aux divers acteurs du projet au plus vite.

Voici à quoi devrait ressembler la carte d'identité (projet concret). Cette production synthétisera une grande partie des informations que les élèves auront récoltées lors de leurs recherches.

Education artistique		Comment indiquer les informations sur la carte d'identité d'un métier ?		F.O. n°...
Le métier de				
<p style="text-align: center;">Le profil physique du métier</p> <p>Je représente le professionnel en dessin et je nomme les éléments indispensables de sa tenue vestimentaire avec des flèches</p> <div style="text-align: center;"> </div>				
<p style="text-align: center;">Le diplôme</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je cible l'intitulé exact du diplôme requis qui sera obtenu en fin d'apprentissage. 2. Je constate les différents plans de carrière possibles. Je suis capable de visualiser les occasions d'évoluer dans mon métier. 				
<p style="text-align: center;">Le profil de formation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je définis le métier. 2. Je parle de la formation lors des études secondaires : options, nombre d'années, difficultés à envisager, coût des études, etc. 3. Je parle de la formation universitaire : options, nombre d'années, difficultés à envisager, coût des études, etc. 4. Je parle des stages en cours de formation. 				
<p style="text-align: center;">Les réalités du métier</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je parle du salaire et de son évolution en cours de carrière (y compris la retraite). 2. Je cible les organismes qui me payeront (publics ou privés). 3. Je parle des horaires, des vacances, des jours de repos. J'évoque les avantages et les inconvénients. 4. Je parle des autres intervenants professionnels : direction, administration, collègues directs et indirects, collaborateurs (ici, directeurs, chefs d'équipe, infirmières, secrétaires médicales, anesthésistes, chirurgiens, diététiciens, équipes de nettoyage (stérilisation), etc.). 5. Je parle des personnes que je vais aider grâce à mes connaissances : clients (dans les domaines du commerce), patients (dans les domaines de l'aide aux personnes), apprenants (dans les domaines de l'enseignement et des loisirs). 				
<p style="text-align: center;">Les outils, le matériel à posséder</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Je colle ici les 5 dessins d'observation que j'ai réalisés en éducation artistique. 2. Chacun de ces dessins représente un objet que le professionnel doit posséder pour exercer son métier. 3. Je note sous chaque dessin le nom exact de l'objet et son utilité. <div style="text-align: center;"> </div>				

Figure 1 : Fiche-outil

15. J'envoie ce document à la direction et aux responsables du projet (Sophie et Eric) afin d'exprimer mes sentiments sur le projet et partager mes productions.

Si je mets de côté le fait que beaucoup de projets (EAC, Agenda 21 et P45) s'additionnent et que je me sens parfois frustrée de ne pas pouvoir m'investir pleinement dans chaque projet parce que l'on doit s'impliquer un peu dans tous, je dois avouer que je suis intéressée par ce projet. En effet, il correspond bien à la vision que j'ai de l'enseignement. Et j'aime particulièrement travailler avec les élèves du premier degré car ma sensibilité correspond davantage à leur jeunesse, leur ouverture d'esprit et leur envie de créer que perdent parfois les adolescents.

PARTIE 2 : **CHOIX D'UNE APPROCHE APPROPRIÉE** **À NOTRE PROJET DE FORMATION** **EN DÉVELOPPEMENT PERSONNEL**

Introduction

Afin de choisir une formation permettant à des enseignants volontaires de prendre conscience que tout le monde ne pense pas nécessairement comme eux et les inciter à porter un regard différent sur leurs élèves, nous nous sommes informé sur les méthodes, modèles et techniques existants. Comme nous l'avons signalé dans le *Tome 1* de cette thèse, nous nous sommes tourné vers l'ouvrage de Stéphanie Brouard et Fabrice Daverio, *Les outils du développement personnel pour manager*¹.

Nous avons d'abord « sélectionné » les méthodes, modèles ou techniques pouvant répondre à nos objectifs. Les raisons de cette sélection figurent dans l'Annexe 5.

Nous avons ensuite analysé les méthodes, modèles ou techniques retenus afin de nous focaliser sur une en particulier. Cette analyse fera l'objet de l'Annexe 6.

¹ Brouard S. & Daverio F. (2010). *Les outils du développement personnel pour manager*. Paris : Éditions Eyrolles.

Annexe 5 : Sélection des méthodes, modèles ou techniques pouvant répondre à nos objectifs

Dans leur ouvrage *Les outils du développement personnel pour manager*², Brouard et Daverio présentent 45 méthodes, modèles et techniques classés en différentes catégories :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- accompagner le changement ;- améliorer le recrutement / la mobilité ;- améliorer sa relation à l'autre ;- communiquer ;- développer l'estime de soi ;- développer la créativité ;- développer le leadership et la performance ; | <ul style="list-style-type: none">- favoriser la cohésion de l'équipe ;- gérer le stress et les émotions ;- manager et motiver les personnes et les équipes ;- mener des entretiens efficaces ;- mieux se connaître ;- résoudre des problèmes ;- résoudre les conflits. |
|---|---|

Pour les expliciter, les auteurs ont fait appel à 30 consultants spécialisés. Ces derniers en précisent les applications possibles, les apports et les limites mais présentent également les conseils d'un expert.

Dans le champ des applications, nous avons relevé que les méthodes, modèles et techniques proposés permettaient d'/de :

- améliorer les relations entre des cultures différentes ;
- analyser et améliorer ses performances et ses pratiques de management ;
- animer des réunions ;
- appréhender de nouvelles stratégies opérationnelles ;
- communiquer plus efficacement ;
- comprendre, clarifier des situations ;
- conduire des projets ;
- constituer un levier de motivation ;
- découvrir sa personnalité ;
- découvrir son fonctionnement sous stress et en sécurité ;
- développer l'esprit d'équipe et de coopération ;
- développer les relations interpersonnelles ;
- gérer les conflits ;
- mesurer la performance d'une équipe ;
- mesurer son aptitude à une fonction de manager ;
- relancer un projet ;
- résoudre des problèmes ;
- traiter l'information.

² Brouard S. & Daverio F. (2010). *Les outils du développement personnel pour manager*. Paris : Éditions Eyrolles.

Pour répondre à nos objectifs, nous avons sélectionné...

- les catégories suivantes :
 - o mieux se connaître ;
 - o communiquer ;
 - o améliorer sa relation à l'autre ;
 - o manager et motiver les personnes et les équipes ;
 - o gérer le stress et les émotions ;
 - o développer le leadership et la performance.
- les applications suivantes :
 - o communiquer plus efficacement ;
 - o comprendre, clarifier des situations ;
 - o constituer un levier de motivation ;
 - o découvrir sa personnalité ;
 - o découvrir son fonctionnement sous stress et en sécurité ;
 - o développer les relations interpersonnelles ;
 - o traiter l'information.

Au niveau des apports et limites, nous avons retenu quelques éléments pouvant nous aider à sélectionner les méthodes, modèles et techniques présentés :

- adapté au développement personnel ;
- base de référence anglo-saxonne ;
- côté réducteur et normatif ;
- facile d'accès ;
- simple et opérationnel mais en même temps limité.
- souffre d'une image dépassée ;
- technique d'animation.

Enfin, les conseils de l'expert apportaient une dernière série de facteurs pouvant nous aider à effectuer un choix approprié :

- application ardue ;
- apprentissage rigoureux ;
- bonne introduction pour une formation en management ;
- fiabilité discutable ;
- glissement entre simplicité et simplification ;
- nécessité l'apport d'un praticien formé et/ou expérimenté ;
- peu accessible ;
- repérage des profils de personnalité peu aisé.

Sur base de ces différents éléments, nous avons finalement retenu cinq méthodes, modèles ou techniques pouvant correspondre à nos attentes : l'Ennéagramme, le Golden, le MBTI, la PNL et la Process Communication.

Il nous fallait dès lors les comparer afin de choisir celui ou celle dont nous allions nous servir. Ce sera l'objet de l'Annexe 6.

Annexe 6 : Comparaison de l'Ennéagramme, du Golden, du MBTI, de la PNL et de la Process Communication

1. Objectifs

	Mieux se connaître	Améliorer sa relation à l'autre	Communiquer	Résoudre des conflits	Développer son estime de soi	Stress, émotion	Manager et motiver les personnes et les équipes	Leadership et performance
Ennéagramme	x	x	x				x	
Golden	x	x	x	x	x	x		
MBTI	x	x	x	x	x			
PNL	x	x	x	x		x		
Process Communication	x	x	x			x	x	x

2. Description

Ennéagramme	<ul style="list-style-type: none"> - Grille de lecture des personnalités à partir des motivations. Selon l'ennéagramme, un individu se construit au départ de 9 évitements destinés à combattre la peur et à obtenir de la reconnaissance. - Apparue dans les années 1960 et validée par des psychologues attitrés.
Golden	<ul style="list-style-type: none"> - Etude de la personnalité basée sur 16 préférences psychologiques réparties dans 5 dimensions bipolaires (extraversion / introversion ; sensation / intuition ; pensée / sentiment ; organisation / adaptation ; tendu / serein). - Courant de démarches fondées sur les typologies de Carl Gustav Jung. - S'adresse à des adultes. - Dénommé Profiler® aux USA.
MBTI Myers-Briggs Type Indicator ®	<ul style="list-style-type: none"> - Instrument faisant émerger les modes de fonctionnement privilégiés d'un individu. - Mis au point par Katherine Cook Briggs (1875-1968) et sa fille Isabel Myers (1897-1980) sur base des idées de Jung sur les différents types de personnalité. - Préférences individuelles observées sur quatre dimensions : extraversion / introversion ; sensation / intuition ; pensée / sentiment ; jugement / perception.
PNL Programmation neuro- linguistique	<ul style="list-style-type: none"> - Modèle décrivant le fonctionnement humain (comportements et processus mentaux) afin de le reproduire. - Né dans les années 1970 aux USA. - Fondements : <ul style="list-style-type: none"> o Nous percevons le monde qui nous entoure selon nos 5 sens et en faisons une représentation dans notre cerveau ; il s'agit donc d'une interprétation subjective. o La communication ne se limite pas à notre langage verbal ; elle regroupe aussi notre gestuelle, notre manière de parler et nos émotions.

Process Communication	<ul style="list-style-type: none"> - Fondé par Taibi Kahler dans les années 1970. Collaboration avec la NASA qui a collaboré aux recherches. - Issu de l'analyse transactionnelle, la Process Communication a pour finalité le développement de nos capacités et ressources relationnelles. Il s'agit d'apprendre à mieux communiquer en veillant à la façon dont nous exprimons nos messages plutôt qu'à leur contenu même : le comment est plus important que le quoi. - Mieux communiquer suppose de reconnaître l'autre et de le respecter dans sa différence. Il sera d'autant plus motivé qu'il se sent en phase avec nous. - Le modèle comporte 6 types de personnalité, 8 besoins psychologiques, 6 canaux de communication, 6 perceptions (façon de réagir) et 4 styles de management. Il envisage aussi les comportements sous stress.
-----------------------	--

3. Apports et limites

Ennéagramme	<ul style="list-style-type: none"> - Outil complet, facile d'accès, adapté au développement personnel et au management. - Ne peut pas prendre en compte toutes les facettes d'un individu : éducation, vécu professionnel... Garde donc aux prédictions hâtives à partir de comportements immédiats.
Golden	<ul style="list-style-type: none"> - Approche permettant d'appréhender la personnalité sous ses différentes facettes, prévenir les situations conflictuelles, gérer la tension entre nos oppositions et nos contradictions... - Particulièrement adapté à la tranche des 40-50 ans, période de la vie où les changements sont souvent importants.
MBTI	<ul style="list-style-type: none"> - L'outil prend toute sa dimension dans l'échange avec le praticien. - Le travail approfondi à partir de cet outil est très riche d'enseignement mais peut prendre du temps. - La cohésion d'équipe n'en sortira renforcée que si les conclusions établies sont suivies d'un accompagnement et d'un plan d'action.
PNL	<ul style="list-style-type: none"> - Modèle proposant un vaste panel de techniques et outils répondant aux besoins de tout être humain souhaitant s'épanouir. - La PNL apporte une vraie prise de conscience quant à la possibilité de chacun d'être pleinement acteur de sa vie et de son développement. - Comme beaucoup de techniques, la PNL nécessite un réel investissement. Son efficacité nécessite la compréhension, la maîtrise des outils et un entraînement régulier.
Process Communication	<ul style="list-style-type: none"> - En tant que processus de communication, la Process Communication est à la fois un réducteur de complexité et un modèle de tolérance. - Ne prétend ni définir une fois pour toutes un individu multiple en soi ni le résumer à un simple type de personnalité. Propose en revanche d'intégrer un certain nombre d'indicateurs permettant une meilleure compréhension des personnes et de soi-même.

4. Conseils de l'expert

Ennéagramme	<ul style="list-style-type: none"> - Le repérage d'un profil n'est pas facile. - Des tests existent mais leur fiabilité est discutable.
Golden	<ul style="list-style-type: none"> - Pléthore d'outils gratuits sur le web mais déconseillés car souvent incomplets et portant à de fausses interprétations.
MBTI	<ul style="list-style-type: none"> - Formidable outil pour comprendre comment on peut exploiter au mieux ses talents tout au long de la vie et développer ses compétences pour être plus efficace et plus riche humainement.

PNL	<ul style="list-style-type: none"> - Bien maîtriser les outils et techniques avant de les utiliser. - Aller à son rythme dans l'apprentissage et l'intégration des outils PNL.
Process Communication	<ul style="list-style-type: none"> - Nécessite une pratique permanente afin de parvenir à une maîtrise souple de l'outil.

5. Modalités pratiques

Ennéagramme	<ul style="list-style-type: none"> - Recourir à un praticien patenté, certifié, pour établir son profil. - Formations courtes ou longues, diplômantes ou non. - Tarifs de quelques centaines à plusieurs milliers d'euros.
Golden	<ul style="list-style-type: none"> - Au début, 140 questions données sans explication ou définition afin d'éviter d'influencer le sujet. 30 à 60 minutes pour remplir le questionnaire. - Le score de l'inventaire ne sera remis au sujet qu'après son auto-positionnement dans un profil. - Individuellement, deux journées suffisent pour comprendre et appréhender les possibilités du Golden.
MBTI	<ul style="list-style-type: none"> - 88 propositions auxquelles on répond en 10 à 20 minutes. - De l'analyse de ce questionnaire ressort un type psychologique qui doit ensuite être confronté aux ressentis/expériences de la personne lors d'une série d'échanges avec un praticien. - Des passations gratuites en ligne existent qui doivent ensuite être suivies d'un entretien par un praticien en cours de formation.
PNL	<ul style="list-style-type: none"> - Nécessaire de commencer par un stage de base (2 à 3 jours) et de se familiariser avec les premiers outils et techniques. - Pour aller plus loin, différentes écoles de formation proposent un cursus de 6 à 10 jours.
Process Communication	<ul style="list-style-type: none"> - Passer individuellement l'inventaire de personnalité prend de 20 à 30 minutes. - Il convient de suivre une formation de 3 à 4 jours pour pouvoir utiliser la Process Communication dans son quotidien professionnel.

6. Conclusion

Les cinq méthodes, modèles ou techniques permettent de mieux se connaître, d'améliorer sa relation à l'autre et de mieux communiquer. Nous retiendrons cependant plus particulièrement le Golden, la PNL et la Process Communication car tous trois envisagent en sus la gestion du stress et des émotions.

Comme le Golden s'adresse essentiellement aux 40-50 ans, nous nous concentrerons dès lors uniquement sur la PNL et la Process Communication.

Sur base de la description fournie pour chacune d'elles mais aussi des apports et limites précisés par les consultants spécialisés ainsi que du temps de formation nécessaire à leur compréhension/utilisation, il nous est apparu que la Process Communication pourrait constituer la porte d'entrée la plus intéressante pour notre projet.

PARTIE 3 : **PROCESS COMMUNICATION**

Introduction

Dans cette partie, deux annexes sont présentées.

L'Annexe 7 reprend les différentes questions auxquelles chaque participant a répondu en ligne. A cette fin, il a reçu un code d'accès spécifique.

Comme nous l'avons signalé dans le *Tome 1*, pour chaque question posée, six propositions étaient formulées. Il fallait chaque fois en choisir au moins trois et au plus cinq en pondérant chaque proposition retenue sur une échelle allant de 1 à 5. Sur les 45 questions posées, plusieurs se recourent et permettent ainsi de vérifier la cohérence des réponses fournies.

Sur base des réponses apportées à ce questionnaire, Kahler Communication fournit à chaque participant un inventaire de personnalité. Sur celui-ci figure également une ligne de codes, composée d'au moins quatre éléments : le numéro de l'inventaire de personnalité, la fiabilité de la phase exprimée en pourcentage, la fiabilité de la base également exprimée en pourcentage et la version du questionnaire. Un code s'exprime donc sous une forme de type « 103892, FPH 99, FB 83, V10 ». D'autres codes peuvent encore être mentionnés dans cette ligne. C'est ce qui fait l'objet de l'Annexe 8.

Annexe 7 :
Questionnaire proposé par Kahler Communication Europe

1/45) Les aspects de ma personnalité les plus développés sont ceux qui me permettent :

	De trouver des moyens astucieux pour me débrouiller en toute circonstance.
	D'être spontané, créatif et de me faire plaisir.
	De donner, rechercher et organiser l'information.
	De percevoir les émotions d'autrui et d'exprimer ma sensibilité.
	D'avoir des principes et des exigences élevés.
	D'avoir une vie intérieure riche et profonde.

2/45) Je préfère être avec des amis qui :

	Sont chaleureux et attentifs aux autres.
	Me permettent d'apprendre des choses nouvelles.
	Respectent mon rythme et mon goût pour la tranquillité.
	Sont sympas, amusants et qui font ce qu'ils ont envie de faire.
	Respectent mes convictions et mes principes.
	Aiment les sensations fortes.

3/45) Je préfère être dans un lieu qui est :

	Chaleureux, convivial et harmonieux.
	Fonctionnel, organisé et ordonné.
	Surprenant, original et amusant.
	Calme et reposant, invitant à la sérénité.
	Classique, fonctionnel et traditionnel.
	Unique, qui en « jette », luxueux.

4/45) En cas de conflit :

	Je suis frustré(e) que l'autre n'accepte pas mon point de vue.
	Je me dis « il va me le payer ».
	Je me sens blessé(e) et rejeté(e).
	Je suis irrité(e) par la stupidité de mon interlocuteur.
	Je me dis « je m'en fiche, je n'ai besoin de personne ! ».
	Je me retire et m'isole.

5/45) Pour moi un(e) ami(e) est quelqu'un qui :

	Aime plaisanter et qui ne se prend pas au sérieux.
	Me fait confiance et respecte mes opinions.
	Est chaleureux (se) et attentionné(e).
	Respecte mon jardin secret.
	Apprécie mon efficacité et mon sens de l'organisation.
	Aime, comme moi, l'aventure et la prise de risque.

6/45) J'ai tendance parfois à :

	Me perdre dans mes pensées et paraître ne plus ressentir grand-chose.
	Me sentir mal aimé(e) et rejeté(e).
	Critiquer les autres sur leur façon de faire.
	me sentir blessé(e) et à avoir envie de me venger.
	M'entêter en m'accrochant à mes convictions.
	Vouloir être le premier coûte que coûte.

7/45) Je préfère :

	Les valeurs.
	Les gens.
	Les faits.
	L'amusement.
	La vie intérieure.
	Les sensations fortes.

8/45) Quand j'étais enfant :

	Je voulais me sentir aimé(e) et être proche des gens que j'aimais.
	Mes parents m'ont inculqué des valeurs et des convictions fortes.
	Très tôt, j'ai su me débrouiller seul. J'aimais aller de l'avant.
	J'ai appris très jeune à travailler d'abord et à jouer ensuite.
	J'étais réservé et souvent dans mon monde intérieur.
	J'adorais jouer et rire, prendre du plaisir. Je m'ennuyais facilement.

9/45) Mes capacités les plus développées sont :

	La chaleur et l'attention portées aux autres.
	La spontanéité et la créativité.
	L'imagination et la réflexion.
	Le flair, la débrouillardise et le charme.
	La rigueur fondée sur mes valeurs, mes opinions et mes principes.
	La logique et la clarté.

10/45) En cas de stress :

	Je me sens mal d'avoir déçu les autres.
	Je préfère faire tout moi-même quitte à faire le travail des autres.
	Je ne vois plus que ce qui ne va pas.
	Je me coupe des autres.
	J'ai du mal à comprendre ce que l'on me dit.
	J'ai envie de dire « débrouille-toi tout seul ».

11/45) Souvent :

	Je cherche à faire plaisir.
	C'est dur et ennuyeux de faire ce dont je n'ai pas envie.
	Je cherche à être parfait(e).
	J'attends que les autres se débrouillent seuls.
	Je suis exigeant(e) envers les autres.
	Je rentre dans ma coquille.

12/45) Dans mes relations aux autres je :

	Respecte leur vie privée et leur besoin de calme et de tranquillité.
	Suis chaleureux (se), proche et attentionné(e).
	Suis loyal(e), j'ai des valeurs et ils peuvent compter sur moi.
	Suis du genre « cool, marrant et pas prise de tête ».
	Les entraîne avec moi.
	Planifie et organise les activités communes.

13/45) Depuis toujours, je préfère

	Etre avec mes proches.
	Lire réfléchir, apprendre ou avoir une discussion enrichissante.
	Echanger, chercher des points de vue différents, débattre.
	Saisir les opportunités et pouvoir vivre des moments intenses.
	Etre au calme et pouvoir laisser libre cours à mon imagination.
	Etre avec des amis et faire ce que l'on a envie.

14/45) Mes points forts sont :

	La créativité et ma capacité à réagir et à créer une ambiance décontractée.
	L'imagination et la réflexion.
	Ma capacité d'adaptation à toutes situations.
	La chaleur humaine et l'attention portée aux autres.
	Ma capacité à utiliser les faits pour résoudre les problèmes.
	Ma détermination à aller jusqu'au bout de ce que j'entreprends et défendre mes convictions.

15/45) Mes proches pourraient dire de moi que je suis parfois trop :

	Sensible.
	Spontané(e).
	Travailleur.
	Fonceur.
	Ancré(e) dans mes convictions.
	En retrait.

16/45) Dans un projet, je préfère :

	Le brainstorming et la partie la plus créative du projet.
	Travailler dans une équipe où règne la bonne ambiance.
	Foncer pour obtenir des résultats rapidement.
	Etre celui (celle) qui organise et structure les différentes étapes.
	Qu'on me confie un projet important qui demande engagement, force et conviction.
	Une mission à mener seul(e) dans laquelle je puisse laisser libre cours à mon imagination.

17/45) Souvent :

	Je veux servir une cause ou être utile à mon entourage personnel ou professionnel.
	Je ne compte ni mon temps, ni mon énergie pour atteindre mes objectifs.
	J'ai envie de donner de l'affection et d'en recevoir.
	J'ai besoin de pouvoir plaisanter et m'amuser, je m'ennuie facilement avec la routine.
	J'ai besoin d'être dans un espace calme et tranquille.
	Je recherche des sensations fortes et des résultats rapides.

18/45) Parfois :

	Je recherche à faire plaisir aux autres. J'ai du mal à dire non et à m'affirmer.
	Je ne veux pas me sentir en charge des autres.
	Il y a un fossé entre les autres et moi. Je suis dans mon monde.
	Je « rame », j'ai du mal à comprendre quand on me donne beaucoup d'informations.
	Pour bien me faire comprendre, je donne beaucoup de détails et d'explications.
	J'ai tendance à ne voir que ce qui ne va pas.

19/45) Une maxime pour moi pourrait être :

	« Donner vaut mieux que recevoir. »
	« Aie confiance en tes valeurs et va toujours au bout de ce que tu entreprends. »
	« Ne te fais pas remarquer. »
	« Le travail d'abord, le plaisir ensuite. »
	« Profite de l'instant et fais ce que tu as envie. »
	« Je mérite le meilleur. »

20/45) Mes amis pourraient me décrire comme quelqu'un :

	Calme et patient.
	Affectueux et proche des autres.
	Clair et précis.
	Engagé.
	Malin et débrouillard.
	Insouciant et indépendant.

21/45) Je renoncerais en dernier à :

	Mes convictions.
	Ma chaleur humaine.
	Ma capacité d'adaptation.
	Mon temps à moi et ma tranquillité.
	Mon indépendance.
	Mon esprit logique.

22/45) Parfois, j'ai vraiment besoin :

	D'excitation provoquée par un nouveau défi, une aventure ou une opportunité à saisir.
	De m'investir dans une cause.
	D'apprendre des choses nouvelles.
	De temps et de calme pour réfléchir.
	De « me lâcher », m'amuser et être comme j'ai envie.
	De relations intimes et authentiques.

23/45) Autrefois, je pouvais :

	Chercher à faire plaisir aux autres et finir par me sentir rejeté(e) et pas aimé(e).
	Etre irrité(e) par les demandes qui m'étaient faites après avoir travaillé toute la journée. Je pouvais perdre patience et m'emporter avec mes proches.
	Ne plus voir que ce qui n'allait pas. Je finissais par chercher à imposer mon point de vue en devenant « cassant » ou en faisant la morale.
	Ne pas arriver à dire ce qui se passait en moi. Plus les autres attendaient de moi que je m'extériorise plus je me refermais sur moi-même.
	Attendre des autres qu'ils se débrouillent par eux-mêmes et s'ils n'y arrivaient pas j'avais tendance à me moquer d'eux.
	Vouloir plaisanter, mais plus j'essayais, plus j'étais critiqué(e). J'étais blessé(e) et en colère d'être rejeté(e).

24/45) Parfois je :

	Suis frustré(e) par les gens qui ne savent pas regarder les faits objectivement.
	Suis critiqué(e) et me sens rejeté(e).
	Suis convaincu(e) d'avoir raison, et j'ai du mal à renoncer à mon point de vue.
	Pousse les autres jusqu'à ce qu'ils se mettent en colère.
	Me coupe des autres et me retire.
	Provoque une dispute ou sème la zizanie.

25/45) Autrefois dans ma vie :

	J'étais tenu à l'écart et me demandais pourquoi.
	Je devenais intolérant et méprisais ceux qui n'étaient pas aussi investis que moi.
	J'étais désireux de prendre ma revanche et de montrer qui je suis.
	J'étais critiqué(e) pour mon comportement alors que je me sentais irréprochable.
	Je me sentais rejeté(e) et pas aimé(e) et me demandais pourquoi.
	J'étais agacé(e) que les autres puissent être aussi stupides.

26/45) Au lycée, j'étais perçu(e) comme :

	Monsieur (Madame) « pas envie de me prendre la tête ».
	Monsieur (Madame) « sympa ».
	Monsieur (Madame) « sûr de tout ».
	Monsieur (Madame) « je sais tout ».
	Monsieur (Madame) « ailleurs ».
	Monsieur (Madame) « y a un coup à faire ».

27/45) Le secret d'une vie réussie c'est :

	Pouvoir être comme on a envie et faire ce que l'on aime dans la vie.
	Etre heureux avec ses proches. Donner et recevoir de l'amour.
	Avoir des valeurs fortes et être engagé(e).
	Etre logique, cohérent et développer ses connaissances et ses compétences.
	Se couler dans le fleuve de la vie et savoirs vivre ses rêves.
	Agir et savoir prendre des risques. Je suis ce que je fais !

28/45) A l'école, j'appréciais un instituteur quand il :

	Me disait quoi faire et respectait mon rythme.
	Était clair et précis dans son enseignement.
	Était sympa et faisait les choses différemment chaque jour.
	Me faisait exprimer mon avis.
	Était attentionné.
	Admirait mon goût de l'aventure.

29/45) Un bon vendeur c'est quelqu'un qui :

	Est sympathique et à l'écoute des besoins de son client.
	Connaît les caractéristiques techniques de son produit et sait répondre aux questions.
	Va droit au but et va négocier un bon deal avec son client.
	Est fiable et respecte le client.
	Est décontracté et avec qui l'achat est facile et sympa.
	Prend l'initiative et conseille quoi acheter.

30/45) J'aurais plutôt tendance à acheter un produit qui :

	Répond à mes besoins.
	Est conçu pour durer.
	Répond à l'objectif pour lequel il a été conçu.
	Se remarque et va susciter l'envie.
	Est amusant
	Me plaît.

31/45) Les gens que j'apprécie le moins sont :

	Mous.
	Ennuyeux.
	Sans principes.
	Insensibles.
	Illogiques.
	Agités.

32/45) En tant que responsable d'une entreprise, je privilégierais :

	La qualité des relations et j'encouragerais la solidarité entre les personnes.
	La collecte des informations pertinentes, leur analyse et je planifierais les différentes étapes pour atteindre l'objectif.
	L'observation fine et rigoureuse pour identifier les problèmes à résoudre.
	La créativité et la décontraction pour résoudre les problèmes.
	La vision à mettre en place, tranquillement, sans rien brusquer, ni faire de vagues.
	L'action immédiate en prenant des risques pour saisir les opportunités.

33/45) En cas de différend :

	Je suis frustré(e) que mon point de vue n'ait pas été entendu.
	Je préfère me retirer et rester seul(e).
	Je vais « me faire » celui qui a essayé de m'avoir.
	Je me sens blessé(e), rejeté(e) ou dévalorisé(e)
	Je suis agacé(e) par ceux qui n'essaient pas de résoudre les problèmes de façon rationnelle.
	Je suis en colère et j'ai envie de me venger.

34/45) Je dirais volontiers :

	L'important est de donner du sens à sa vie.
	Les eaux calmes sont les plus profondes.
	Il n'y a pas de meilleur ami qu'un ami de longue date.
	Les faits, tous les faits rien que les faits.
	Il faut battre le fer tant qu'il est chaud.
	J'ai envie ou je n'ai pas envie.

35/45) Un aspect important de ma personnalité est :

	De donner aux autres, de les soutenir et les aider à se développer.
	De savoir ce qui est juste et de s'y tenir.
	D'avoir un but, de rassembler les informations nécessaires et de faire ce qu'il faut pour l'atteindre.
	De laisser libre cours à son imagination et d'intervenir dès qu'on me le demande.
	D'inviter les autres à s'amuser, à être spontané(e) et à exprimer leur individualité.
	D'avoir le sens des réseaux, l'influence et le goût de l'action.

36/45) Depuis quelque temps, je me sens davantage concerné par des questions telles que :

	Suis-je compétent(e) ?
	Suis-je comme j'ai envie d'être ?
	Est-ce que je fais ce qui me semble juste ou utile ?
	Est-ce que je suis serein ?
	Est-ce que les autres m'aiment ?
	Comment être le premier ?

37/45) Mes proches savent que je les aime car :

	Je les accepte tels qu'ils sont.
	Je leur fais confiance et ils peuvent me faire confiance.
	Je leur montre physiquement et je leur dis.
	Je suis fiable et responsable.
	Je les entraîne dans l'aventure avec moi.
	Avec moi, ils ne s'ennuient jamais.

38/45) Je connais les autres à travers :

	Ce qu'ils ressentent.
	Leur manière de raisonner.
	Ce qu'ils aiment.
	Leur engagement.
	Ce qu'ils font.
	Leur imagination.

39/45) L'important pour moi c'est :

	Le respect.
	L'amour.
	L'action.
	L'atteinte de mes objectifs.
	La tranquillité.
	Le fun.

40/45) Un leader sait que ses collaborateurs ont besoin :

	De responsabilités, de formation et de reconnaissance pour ce qu'ils réalisent.
	De valeurs, d'éthique et de confiance en leur entreprise.
	De stabilité et de directives claires.
	De pouvoir être spontanés et de s'exprimer librement.
	De se sentir appréciés pour eux-mêmes.
	De pouvoir agir sans contrainte pour saisir les opportunités.

41/45) J'apprécie les expressions telles que :

	« Réfléchissons » ; « Prenons le temps de... » ; « Je ne veux pas brusquer les choses » ; « Et si... »
	« Je ressens... » ; « C'est du fond du cœur que je... »
	« Je constate... » ; « Les faits sont... ».
	« Allons droit au but... » ; « C'est parti... ».
	« Je crois... » ; « Nous devons... »
	« J'ai envie de... » ; « Je n'aime pas ».

42/45) J'apprécie d'entendre que :

	Je suis créatif et que c'est stimulant d'être avec moi.
	Je suis apprécié pour qui je suis.
	La tranquillité est la condition de mon efficacité.
	Mon engagement et ma contribution sont reconnus.
	Je suis un bon professionnel.
	J'ai rendu des choses impossibles possibles.

43/45) Je préfère travailler avec un manager qui :

	Planifie, anticipe, reconnaît le travail et l'effort accompli pour faire aboutir les projets.
	Reconnaît ses collaborateurs pour qui ils sont.
	Reconnaît la loyauté, la persévérance et l'engagement dans les missions qui sont confiées.
	Respecte le besoin d'espace et de temps de ses collaborateurs.
	Agit en se fiant à son instinct et n'hésite pas à prendre des risques pour réussir.
	A le sens de l'humour et qui aime plaisanter.

44/45) Un leader doit être en priorité :

	Structuré.
	Créatif.
	Chaleureux.
	Engagé.
	Calme.
	Habile.

45/45) L'argent signifie pour moi :

	Pouvoir acheter ce qu'il y a de mieux.
	Pouvoir investir dans la qualité.
	Pouvoir en faire profiter ceux que j'aime.
	La tranquillité.
	Pouvoir acheter ce que j'ai envie.
	La reconnaissance de ma performance.

Annexe 8 :

Codes figurant sur les questionnaires et signification

FB : Fiabilité de la **B**ase : exprimé en pourcentage ; plus le score est élevé, plus il y a des chances que la base soit exacte.

FPh : Fiabilité de la **P**hase : exprimé en pourcentage ; plus le score est élevé, plus il y a des chances que la phase soit exacte.

SU : **S**urvalorisation : message d'alerte qui apparaît lorsque quelqu'un répond de manière statistiquement significative à plus de réponses de comportement positif que négatif comparé à un large échantillon de population. Ceci est généralement le signe d'un désir d'être perçu de façon positive, se manifestant par le fait de méconnaître ses propres comportements négatifs.

DE : **D**évalorisation : message d'alerte qui apparaît lorsque quelqu'un répond de manière statistiquement significative à plus de réponses de comportement négatif que positif comparé à un large échantillon de population. Ceci est généralement le signe d'une faible estime de soi, se manifestant par la méconnaissance de ses forces et de son potentiel.

EE : **É**nergie **E**xagérée : message d'alerte qui apparaît lorsque quelqu'un répond à la fois à plus de réponses de comportement négatif et à plus de réponses de comportement positif comparé à un large échantillon de population. Ceci indique des scores de phase et des autres étages surévalués de 5 à 10%.

SB : **S**tress de la **B**ase : message d'alerte qui apparaît lorsque quelqu'un répond à plus de réponses de comportement négatif liés à la base qu'à la phase. La plupart de temps, les gens vivent la séquence de stress de leur phase. Cependant, certains individus reviennent à leur base et font à nouveau l'expérience de l'ancienne séquence de leur base. Ainsi, la mention **SB** va identifier que la personne passe par une séquence de stress de la base, ce qui nous reliera à la problématique psychologique associée au type de base de cette personne. De nombreuses personnes rapportent aussi une recrudescence des problèmes physiques (qui seraient reliés à la base de manière psychosomatique).

VV : **V**alidité à **V**érifier : s'applique soit à la base, soit à la phase. Ce message d'alerte indique que, statistiquement, il n'est pas possible de les déterminer. Si **VV** s'applique à la phase, Base et Phase seront les mêmes. Si **VV** s'applique à la base, il sera retenu le type de personnalité le plus utilisé pour des questions ayant trait à la base.

Dans tous les cas, le professionnel certifié s'emploiera à vérifier avec le stagiaire et/ou coaché la base ou la phase de la personne concernée.

PARTIE 4 : **RETRANSCRIPTION DES INTERVIEWS DES** **PARTICIPANTS VOLONTAIRES AUX FORMATIONS** **EN PROCESS COMMUNICATION**

Introduction

Comme nous l'avons spécifié dans notre travail de recherche, des formations en Process Communication ont été dispensées à des enseignants volontaires. Ceux-ci étaient issus de deux écoles fondamentales et de deux écoles secondaires.

Lorsqu'une formation était terminée ou en voie de l'être, nous avons interviewé les enseignants participants. Ces interviews ont été organisées avec la formatrice, permettant ainsi d'assurer une communication efficace avec chaque participant. 25 enseignants ont été entendus.

Comme spécifié dans la *Partie 6* de la thèse, de manière à tenir compte des différentes personnalités interviewées, les deux premières questions ont été formulées dans le canal de communication correspondant au canal préférentiel de la personne. Les trois autres ont été posées normalement, les personnes étant alors capables de monter dans l'étage adéquat de leur immeuble.

Dans les pages qui suivent, nous avons repris, pour chaque participant entendu, son inventaire de personnalité et sa structure de personnalité. Ensuite, nous avons retranscrit intégralement le contenu de son interview.

Les parties surlignées spécifient les passages qui nous ont servi à déterminer nos indices et nos indicateurs.

Annexe 9 : Enseignants interviewés du premier groupe

1. MRBCP6N

1.1 Immeuble de personnalité³ de MRBCP6N

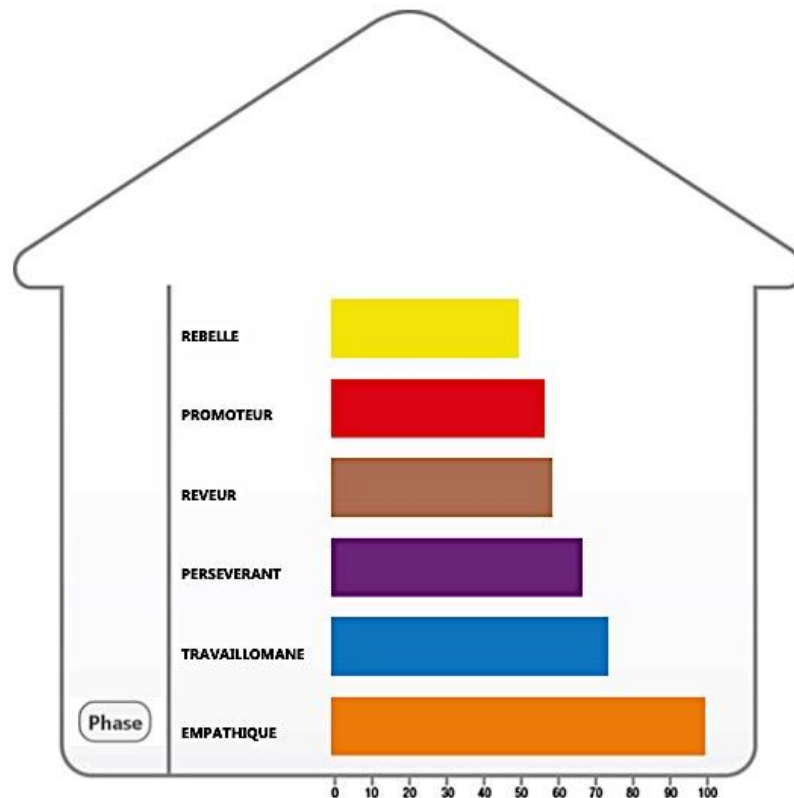
INVENTAIRE DE PERSONNALITE			
MRBCP6N			
Base : Empathique Phase : Empathique		Nom du Formateur : A.D.	
1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Pensées	80	Interrogatif/Informatif	78
Opinions	73	Directif	61
Inaction/Imagination	65	Emotif	54
Actions	63		
Réactions	56		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	96	DI/Engagé	100
Responsable, Logique, Organisé	81	DI/En Retrait	75
Dévoué, Observateur,	74	DE/En Retrait	60
Conscientieux			
Calme, Réfléchi, Imaginatif	66	DE/Engagé	58
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	64		
Spontané, Créatif, Ludique	57		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	96
Démocratique	76	Reconnaissance du travail et structuration du temps	81
Autocratique	61	Reconnaissance des opinions	74
Laissez Faire	52	Solitude	66
		Excitation	64
		Contact	57
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	94		
Ordinateur	79		
Directeur	62		
Emoteur	55		

Figure 2 : Inventaire de personnalité de MRBCP6N

³ Tous les immeubles de personnalité sont réalisés par Kahler Communications, Inc.

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MRBCP6N



SEQUENCE DE STRESS

BASE/PHASE : EMPATHIQUE

1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres

2ème Degré Fait des erreurs

3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"

Figure 3 : Structure de personnalité de MRBCP6N

1.2 Interview de MRBCP6N

Q1 : Quel est votre ressenti par rapport à la Process Com?

R1 : C'est interpellant parce que je crois qu'on a été plusieurs collègues dans le cas. Quand on a reçu notre immeuble de personnalité, on s'est dit : « *Tiens, on ne se percevait pas comme ça* ». Et donc c'est vrai que ça ouvre un petit peu les yeux sur sa façon d'être et parfois sa façon de fonctionner parce que c'est quand même lié. Et donc sur le fait aussi que si on a une mauvaise perception de soi-même, on peut forcément avoir une mauvaise perception des enfants aussi. Et donc d'être plus attentif aux petits signaux qu'on a reçus au fil de la formation sur des détails qui permettent de dire: « *Tiens oui cet enfant-là a un fonctionnement comme ça* ». Et donc s'il a du désordre dans son banc, dans son cartable, s'il oublie 25 fois par semaine son stylo, son sac de dîner, c'est logique et ça ne sert à rien de s'exciter car

de toute façon la semaine suivante ce sera encore comme ça. Il faut plutôt essayer de mettre des choses en place pour aider, pour guider. Donc à ce niveau-là, c'est vrai que c'est interpellant sur la pratique mais la pratique côté gestion et fonctionnement de l'ambiance de classe. Pour le pédagogique, c'est peut-être encore un peu compliqué même si on essaie de mettre en place de la différenciation autant que possible. Maintenant c'est vrai que quand on la construit, quand on essaie d'y penser, on se dit : « *Tiens, peut-être que ce que j'avais prévu pour cet enfant-là ne convient pas parce qu'il ne fonctionne pas de cette façon-là* ». Le mettre par exemple dans un groupe alors qu'il n'en a pas forcément besoin ne permet pas de le faire avancer et on le sent tout de suite quand on observe bien et qu'on prend en compte ce qui figure dans le petit cahier de formation. « *Ben oui il n'a pas participé, il est resté en retrait et c'est logique : il a plus besoin d'être dans son monde et donc ça ne lui convient pas forcément dans ce cas-là.* » Maintenant, c'est vrai qu'il a besoin par moments aussi d'apprendre à travailler en groupe et on peut comprendre parfois pourquoi certains groupes n'avancent pas alors qu'au départ on se disait : « *Ben oui, c'est de la mauvaise volonté* ». On part toujours de ce principe-là parce qu'on est tenu par la pression du programme d'avancer et là on se dit : « *Oui mais si ça n'avance pas, il y a une raison* ». Donc, c'est intéressant à ce niveau-là et moi personnellement, j'en deviens fou parce qu'on y pense tout le temps (rires). Vous avez dit en formation hein, vous allez en faire un toc hein (rires).

Q2 : Alors, par rapport à votre immeuble de personnalité, est-ce que ça correspond à l'image que vous avez de vous ou pas du tout ?

R2 : Je n'aurais pas mis une base *Empathique* alors que finalement oui. Pourquoi ? Parce que forcément, quand on est à l'école, on met sa casquette d'enseignant et, même s'il y a de l'empathie, il faut qu'on avance donc je suis peut-être plus dans le *Travaillomane* à ce moment-là dans cet étage-là (euh...) et comme je suis perfectionniste et je vous dis hein j'en fais vite des « tocs » (rires), je ne me voyais pas *Empathique*. Et c'est en discutant avec des collègues qui m'ont dit : « *Mais si, regarde, dans telle situation...* » que je me suis dit « *Ben oui finalement, c'est vrai* ». Et on ne prend pas toujours non plus le temps de regarder la trace qu'on laisse derrière en disant : « *Oui, effectivement, c'est vrai que il y a une base euh, voilà c'est assez euh interpellant* ». Je pense que tout le monde était dans le cas. C'était assez rigolo de voir les collègues qui recevaient leurs immeubles un peu plus tard que nous et on a vu la même réaction : « *Tiens, je suis comme ça, c'est pas possible* ». Finalement, c'est vrai que c'est assez interpellant de voir que je ne suis pas le seul à me dire « *Tiens, je ne me voyais pas du tout comme ça* ». Et puis s'il faut régler un problème affectif, c'est vrai que là, on sent que *l'Empathique* prend une... Maintenant, on arrive à se rendre compte quelle casquette on porte à quel moment.

Q3 : Vous en avez déjà un peu parlé mais justement au niveau de la pratique de classe, pour atteindre des objectifs plus spécifiques, la Process Com peut-elle vous aider ?

R3 : Moi je pense que si l'enfant se sent déjà mieux, il aura plus envie d'apprendre. On voit bien, les enfants qui ne sont pas bien, qui ont des soucis à la maison, quand ils entrent en classe, ils ont autre chose à faire et à penser que les activités, défis et tout ce qu'on pense être motivant. Quand la sauce ne prend pas, on sait que ces enfants-là sont en stress et donc ça marchera pas. Si on arrive à faire remonter un peu les enfants, ben ça va ouvrir des portes et ça va permettre d'atteindre, à mon avis, plus d'objectifs que sans ça. C'est vrai que quand on est sur son petit bureau et qu'on imagine les difficultés que les enfants pourraient rencontrer, et qu'on se dit qu'on pourrait relancer comme ça ou comme ça, mais, et je le disais ce matin à monsieur Degallaix, c'est quand on est craie en main que là, on voit si on a été ingénieux et qu'en fonction des difficultés rencontrées par les enfants, on va pouvoir relancer des pistes auxquelles on n'a peut-être pas pensé. C'est sur le moment même qu'il faut réagir, et là, on sait peut-être comment aller toucher les enfants pour les remettre sur les rails et finalement atteindre l'objectif. Quand on a un enfant qui est en refus de travailler, on sait que s'il est *Rebelle*, ça ne sert à rien de le prendre de front, ça ne va pas aller. Et donc les petites pistes, c'est marrant, parce que les petites anecdotes que l'on a racontées et qu'on a puisées un peu chez tout le monde, ça fonctionne, c'est des choses qui fonctionnent. En étant très assertif avec les enfants qui sont plus « rentre-dedans », on peut dire : « *Ecoute, tu travailles ou tu ne travailles pas, moi, le travail, il doit être fait. Donc, si tu ne le fais pas maintenant, je te le redonnerai demain* ». On voit qu'après deux minutes, ça cogite et hop, l'enfant se met au travail et il atteint finalement son objectif. Donc, je pense que ça ne peut être que positif. C'est un outil en plus. Maintenant comme je dis toujours, ce n'est pas parce qu'on m'apporte une nouvelle paire de chaussures de football que je vais marquer plus de buts. Il faudra la tester mais déjà, ça donne envie.

Q4 : Justement, vous parlez d'envie. Qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en œuvre avec vos collègues ?

R4 : On n'en a pas encore parlé. Chacun est encore dans la phase de digestion et on n'a pas encore discuté du menu.

Q5 : Au niveau des pratiques de classe que vous utilisiez, maintenant que vous connaissez l'outil Process Com et que vous voyez ce que ça peut déjà apporter, allez-vous peut-être en laisser tomber certaines parce que finalement vous obtenez aujourd'hui de meilleurs résultats ?

R5 : C'est une bonne question mais comme je cherche pas mal et que j'essaie pas mal de choses, je remplace, je mets de côté, dire de laisser tomber quelque chose comme ça, je ne sais pas. On a déjà essayé de faire une classe plus participative, on se rend compte que ça met parfois les enfants en difficulté parce que ça ne leur convient pas. Il faut prendre trop de décisions, trop de responsabilités. Il faudra adapter, je crois qu'il faudra

réglé un peu comme une table de mixage et il faudra pouvoir équilibrer tout ça mais dire de laisser tomber quelque chose, je ne sais pas, ça je ne sais pas. C'est peut-être encore un peu tôt. Il y a probablement des choses qui ne conviennent pas mais je crois qu'il faut encore mûrir la formation et j'ai envie d'aller au bout, d'en savoir encore un peu plus parce que je pense qu'il faut gratter, aller chercher du côté des neurosciences aussi, c'est assez intéressant, et voir comment l'enfant fonctionne car ce n'est pas à l'école normale que l'on apprend tout ça, bien malheureusement.

2. MEFRP5N

2.1 Immeuble de personnalité de MEFRP5N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MEFRP5N

Base : **Empathique**
Phase : **Rêveur**

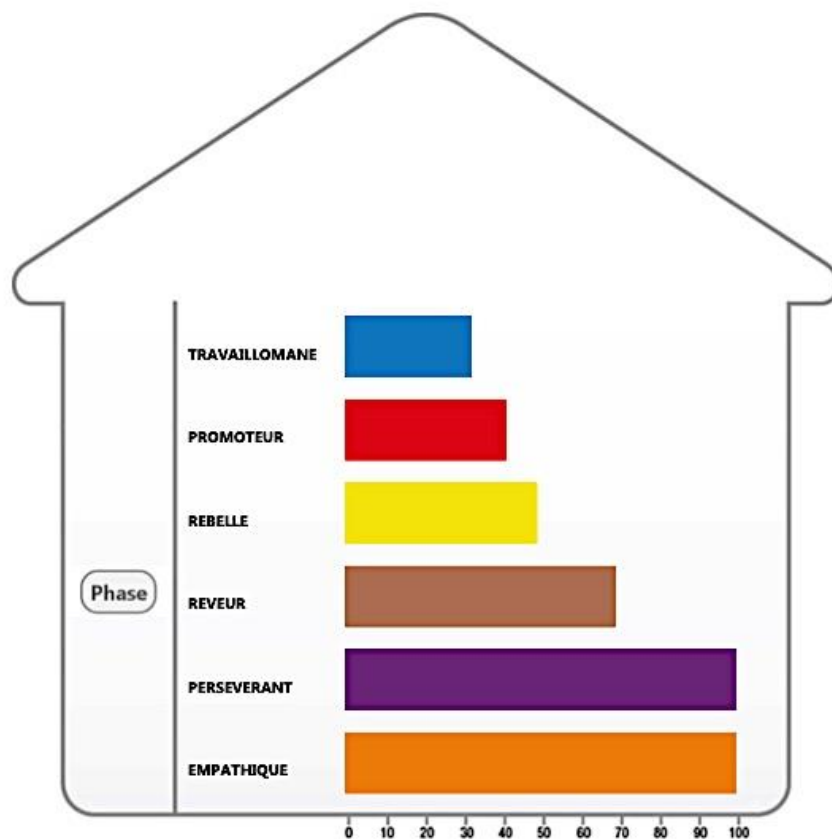
Nom du Formateur : A.D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Opinions	100	Interrogatif/Informatif	100
Inaction/Imagination	75	Emotif	53
Réactions	55	Directif	45
Actions	47		
Pensées	38		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compassant, Sensible, Chaleureux	100	DI/Engagé	100
Dévoué, Observateur,	100	DI/En Retrait	100
Conscientieux			
Calme, Réfléchi, Imaginatif	76	DE/En Retrait	70
Spontané, Créatif, Ludique	56	DE/Engagé	50
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	48		
Responsable, Logique, Organisé	39		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	100
Démocratique	100	Reconnaissance du travail et des opinions	100
Autocratique	71	Solitude	76
Laissez Faire	51	Contact	56
		Excitation	48
		Structuration du temps	39
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	100		
Ordinateur	100		
Emoteur	54		
Directeur	46		

Figure 4 : Inventaire de personnalité de MEFRP5N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MEFRP5N



SEQUENCE DE STRESS DE LA PHASE

PHASE : REVEUR

1er Degré Se retire dans la passivité

2ème Degré Attend passivement

3ème Degré "Personne ne m'a dit que faire"

SEQUENCE DE STRESS DE LA BASE

BASE : EMPATHIQUE

1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres

2ème Degré Fait des erreurs

3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"

Figure 5 : Structure de personnalité de MEFRP5N

2.2 Interview de MEFRP5N

MEFRP5N a préparé une fiche avec tout ce qui correspond à son immeuble de personnalité et s'en sert pour l'interview. Elle parle très lentement, tremble tant au niveau des gestes que de la voix.

Q1 : Vous pouvez prendre le temps pour répondre aux questions. Dites-moi un peu ce que vous a apporté la Process Communication sur le plan personnel.

R1 : Ça m'a permis de me redécouvrir et de découvrir des choses plus profondes je vais dire. En fait, je suis une thérapie depuis plus de 5 ans suite à de gros problèmes d'ordre personnel. Mon mari est parti il y a une douzaines d'années d'ici en me laissant seule avec les trois filles. Il a trois filles et deux petits enfants qu'il n'a jamais vus. Mes filles, il n'a plus de contact avec elles. Il est parti s'installer en France après sa retraite. Il est parti, bon. Alors, ça a été vraiment un très gros choc pour moi et j'ai été

suivie par un psychiatre pendant un bout de temps et par une psy que je continue à voir régulièrement. Je retrouve dans cette formation des choses que la psy a essayé de mettre en place. Et bon, mon côté *Rebelle* que je vois ici avoir une certaine ampleur alors que ça, ça a été un travail très difficile pour en arriver là parce que j'étais soumise, complètement soumise. Quand mon mari est parti, il m'a dit : « *Bon, de toute façon, sans moi, tu n'es rien, tu ne seras jamais rien, tu ne t'en sortiras pas* ». Et ça, ça a été comme un électrochoc quoi. Donc, ça m'a fait réagir parce que, bon, dans un premier temps, j'étais écroulée bien sûr puis je me suis dit : « *Oh là, on va lui prouver que l'on s'en sort bien sans lui !* ». Et bon, c'est ce qu'on a fait et quand je dis « on », je mets ma fille, enfin, mes filles, dans le circuit aussi parce que pour elles, ça n'a pas été évident non plus, surtout pour la plus petite qui n'avait que 8 ans et demi à l'époque. C'est elle qui en a pris le plus, qui en a souffert le plus. Mais... bon, soit.

R2 : Donc, ce côté *Rebelle*, si j'avais passé ce test-là il y a quinze ans d'ici, je suis sûre que c'était vraiment insignifiant. De par mon éducation, je pense parce que, bon, j'ai reçu une éducation assez stricte et avec des valeurs bien définies. Et bon, euh, *Persévérant* parce que papa était content, j'étais quand même une bonne élève et bon, dans les premières de classe, mais c'était toujours quand je ramenaient mon bulletin « *Oui, c'est bien mais tu peux faire mieux, tu peux encore faire mieux* ». Et bon, à ce moment-là, je me disais qu'il n'était jamais content. « *Qu'est-ce que je peux bien faire pour... ?* » (rires). Et puis, malheureusement, je l'ai perdu trop jeune, j'avais 16 ans et demi et il en avait 48. Puis, finalement, je me suis, bon, avec l'âge, on perçoit les choses autrement, je me suis aperçue que je reproduisais ça avec mes filles aussi, surtout avec l'aînée, c'était « *Oui, , ... bon, oui, c'est bien mais il y a encore moyen de faire mieux, là, là et là* » mais ma fille me disait « *Mais enfin maman, tu n'es jamais contente* ». (ma collègue: « *Vous avez eu une phase Persévérante...* ») Oui, tout à fait et je me suis raccrochée aux valeurs que papa m'avait inculquées en me disant « *Bon, euh, c'est pas facile mais je vais y arriver. Je vais te montrer que même si tu n'es plus là, tu dois être fier de moi où tu es. Je vais m'accrocher et je vais montrer* ». Ça c'est vraiment quelque chose qui m'a boosté toute ma vie. Maintenant, tout est basé chez moi sur les émotions, les émotions, ça, c'est clair. Sans ça, je ne sais pas fonctionner. Et ma phase *Rêveur*, ben oui je la retrouve maintenant parce que c'est vrai qu'on a vécu jusqu'à six à la maison et à ce moment-là, bon, avec le recul je me dis « *Mais comment est-ce que je m'en sortais à ce moment-là, quoi ?* » Tenir une classe, rentrer, c'était le ménage, c'était s'occuper des enfants, etc. et, euh, maintenant, j'ai besoin de prendre mes distances. Je suis seule avec la plus jeune de mes filles qui a maintenant 21 ans et, euh, j'ai besoin de tranquillité, j'ai besoin de souffler, d'avoir de plus en plus de moments pour me poser, me détendre. D'ailleurs, j'adore mes collègues. Ils passent leur temps de midi en bas tous ensemble mais moi je reste, comme je dis, dans mes appartements, dans mon jardin d'hiver

comme dirait monsieur P... Bon, ils savent bien que je suis là, je ne prends pas mes distances parce que je ne les aime pas. J'ai besoin de souffler pendant midi pour reprendre les enfants en charge surtout que cette année, c'est une classe de 26 et ce n'est pas toujours facile. Mais bon voilà, donc, j'ai trouvé un complément par rapport à la thérapie que je suis et j'ai retrouvé dans la formation des choses que ma psy est en train de, enfin, met en place depuis maintenant bien cinq ans quoi. Je regardais encore les perceptions mais tout est basé sur les émotions mais aussi sur l'opinion parce que, bon, mon éducation a été faite comme ça. Mes points forts, oui, bon je suis sensible, je pense être chaleureuse parce qu'on aime bien me contacter, on aime bien venir chez moi et les filles, même si elles ont leur nid maintenant, je les vois régulièrement. On se téléphone souvent, et c'est « *Allô maman bobo* » quand il y a quelque chose qui ne va pas, « *Help, oh maman, on a besoin de toi* » quand elles ont une décision à prendre, c'est comme ça, c'est..., bon, donc, là, euh, consciencieuse, je pense l'être même peut-être trop parce que là, euh, pffff, c'est épuisant (rires). Mais oui, parce que je ne suis jamais contente, je ne suis jamais satisfaite de moi-même, finalement de mon travail. Il y a toujours quelque chose qui oui, euh, ça c'est à changer, ça je pourrais faire autrement, et finalement on est jamais content. Or, c'est ma 37^e année d'enseignement. On me dit « Mais comment est-ce que tu peux encore travailler autant pour l'école à ton âge? ». Mais oui, à mon âge, mais bon, moi je ne refais pas systématiquement la même chose et puis tout doit évoluer et puis en fonction des enfants qu'on a en classe, il faut s'adapter quoi. Et c'est vrai que, bon, euh, dans « Parties de personnalité », je retrouve alors là complètement le *Réconforteur*, *Ordinateur*, bon là (intervention de ma collègue « *Ben oui, il est présent mais c'est une phase vécue hein, il a dû être plus présent à un autre moment* »). Et les canaux oui, *Nourricier*, forcément et alors euh là c'est...

Q3 : Et bien justement, comment vous sentez la mise en pratique de le Process Com dans votre classe ?

R3: Ben, ça va être compliqué parce que bon, il y a des enfants, bon, chez qui on décèle facilement, bon, euh, quel est leur base, enfin, il y en a chez qui c'est flagrant. Il y en a d'autres chez qui c'est plus caché quand même et donc là, euh, j'aurais souhaité, euh, leur faire passer un petit test pour essayer de les, euh, cerner le mieux possible et de pouvoir ainsi mieux répondre à leurs besoins, leurs attentes, euh, de rectifier, disons, ma façon d'être en fonction de leur personnalité et de leurs soucis particuliers. Parce que bon, dans ce milieu-ci, on travaille avec des enfants qui ont de lourdes valises à porter. Donc, euh, il y a beaucoup, beaucoup d'affectif et avant de travailler, il faut, il faut, comme disait notre ancien chef d'école, monsieur N., il faut les purger parce qu'il y en a qui ne sauront pas se mettre au travail tant qu'ils n'auront pas parlé de quelque chose qui les préoccupe et qui les empêche de fonctionner parce qu'à la maison il se passe un tas de choses. Donc, il faut jongler avec ça aussi et c'est pas toujours facile à... (intervention

de ma collègue: « *C'est ce que vous auriez envie de mettre en place et de pouvoir leur donner plus de confiance en eux, de les sécuriser pour les amener à...* »). C'est ce qu'on essaie déjà de faire à tous niveaux parce que, bon, mes collègues fonctionnent de la même façon aussi mais bon, euh, peut-être, un peu plus, ils sont plus ciblés, il faudrait que je sois plus sûre de moi, du moins pour certains qui peuvent, euh, se donner un petit genre, mais ça peut cacher beaucoup de choses. Ils ont peut-être besoin d'aide mais ils n'osent pas le montrer ou ils déguisent leur comportement. Peut-être que chez eux, on ne peut parler de rien, peut-être parce que certains ont leur fierté et donc que tout va bien à la maison alors que ce n'est pas le cas. Cela peut forcément avoir des répercussions sur leur travail, ça a des répercussions, c'est clair. Il faudrait donc pouvoir mieux gérer certains enfants. C'est vrai qu'encore une fois, avec 26 élèves, ce n'est pas évident. Ben oui, j'ai une allée centrale avec des bancs comme ceux-ci (ndlr : nous étions dans un local classe pour réaliser l'interview) au milieu de la classe puis j'ai des groupes de travail du côté fenêtres, puis j'ai des bancs individuels côté couloir. Mais bon, déjà pour les caser tous, bon, ce n'est pas évident. Alors, des travaux de groupes, oui ça fonctionne très bien avec certains mais avec d'autres c'est l'occasion de, euh, faire dégénérer les choses. Donc, c'est vrai que c'est plus difficile à gérer et pourtant, bon, ce n'est pas la première fois que j'en ai 26. Quand j'ai commencé ici, j'avais « cinq-six » (ndlr : CM2 et 6^e ensemble) avec 31 élèves mais c'était en 1987 donc il n'y a rien de comparable avec ce que nous vivons maintenant. Ce n'étaient pas les mêmes enfants, ce n'étaient pas les mêmes parents, non plus parce que, bon euh, au niveau des parents, ils sont parfois sales, seuls et parfois incompris ou mal compris. J'en ai un dans ma classe, c'est l'enfant roi, quoi. Depuis le début de l'année les parents m'ont dit « *Il n'y a que depuis qu'il est chez vous qu'il a des problèmes. Avant, il n'en avait pas !* ». Heureusement, nous mettons en place des dossiers élèves et c'est à ce moment-là que c'est très utile parce que là, on a les photocopies des bulletins des années précédentes et le compte-rendu des collègues avec, euh, bon, ce qui se dit, au niveau des réunions de parents et on fait même signer les parents, euh, quand on leur donne. Donc là, à la réunion de parents, j'ai ressorti le dossier de l'enfant et je leur ai dit « *Ecoutez, euh, ça m'étonne ce que vous me dites parce que, regardez* ». J'ai sorti les bulletins et les remarques que mes collègues s'acharnaient à répéter. Finalement, bien qu'il soit passé de classe en classe avec des titulaires différents, c'était à l'unanimité, l'enfant roi, à qui tout est permis. Voilà, mais, bon, euh, les parents, euh, ne s'en rendent pas compte ou ne veulent pas s'en rendre compte, je ne sais pas mais c'est pas évident. Alors, oui, bon, on fait des réunions, en aparté, et on a encore rencontré la maman avec le gamin dans le bureau de madame T. (ndlr : la directrice) la semaine dernière. On essaie de mettre plein de choses en place et bon, il est insortable. On sort et il s'amuse à frapper ou à sonner aux portes... stop quoi. On le voit faire quelque chose et il nous dit « *Non, c'est pas moi !* ». Il ne fait rien lui,

« pauvre petit Caliméro », il est toujours puni injustement. On le traite de menteur, ben oui, c'est comme celui qui « *Au loup, au loup !* », à force de mentir, finalement on ne le croit plus hein même quand il dit la vérité. On en arrive là, quoi. C'est un problème que je voudrais quand même bien de gérer et il n'y a pas que celui-là évidemment.

La partie suivante de l'interview a été effectuée la semaine suivante car nous ne nous étions pas rendu compte que deux questions n'avaient pas été posées.

Q4 : Alors, qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en œuvre avec vos collègues ?

R4 : Les collègues... Je crois que c'est un travail d'équipe et bon, euh... en fonction euh... ici, on a la chance, je pense, de former une équipe formidable et là, il y a plein de choses à mettre en place. Disons qu'il faut quand même laisser décanter un peu les choses parce que bon, il y a euh... une somme incroyable à comprendre, à... à... (silence) (intervention de ma collègue: « à intégrer... ») oui... voilà... à intégrer. Il va falloir du temps pour euh... pour bien s'y retrouver et euh... je pense que bon euh...en concertation... on va pouvoir mettre des choses en place euh... euh... enfin...dans toutes les classes... je pense. Mes collègues ont été euh... bon... se sont portés volontaires aussi pour suivre la formation alors qu'au départ, on s'était surtout... c'était surtout le degré supérieur qui était visé donc euh... ben... c'est déjà la preuve que bon euh... on fonctionne déjà de cette façon-là oui voilà. Les soucis que l'un rencontre ben euh... on les partage et on essaie de trouver régulièrement des solutions à tout problème euh... bon... On n'a pas que sa classe à gérer, on se sent concernés euh... et là... je pense que je peux parler au nom de tous, on se sent concernés par tous les problèmes, par tous les enfants. Si un enfant a des problèmes, on n'attend pas de l'avoir dans sa classe pour dire « *Oh, je ne m'en sors pas avec celui-là* ». Bon il y a vraiment une... euh... une... une communication qui euh... qui passe très bien dans l'équipe.

Q5 : Quelles seraient les pratiques éventuelles auxquelles vous renonceriez à la suite de la formation ? Vous voyez qu'elles ne fonctionnent pas toujours, donc est-ce qu'il y a des pratiques que vous avez déjà repérées que vous mettre de côté ou ne plus utiliser ?

R5: Ou...i, oui, il y a toujours... bon...euh... cette remise en question qui doit être envisagée à tous points de vue. Donc, c'est vrai qu'avec certains enfants, ça nous permet déjà de voir un peu, de confirmer déjà ce que nous avons pensé de lui et... de rectifier un peu le tir dans la façon de... le prendre... de travailler avec lui, dans la façon d'envisager le travail euh..., les tâches à accomplir, euh... le comportement à avoir avec lui... euh... oui... à beaucoup de points de vue oui.

3. MEOZP3N

3.1 Immeuble de personnalité de MEOZP3N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MEOZP3N

Base : **Empathique**
Phase : **Empathique**

Nom du Formateur : A.D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Réactions	68	Emotif	66
Opinions	55	Interrogatif/Informatif	53
Inaction/Imagination	48	Directif	18
Pensées	45		
Actions	20		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	96	DI/Engagé	100
Spontané, Créatif, Ludique	69	DE/Engagé	63
Dévoué, Observateur, Conscientieux	56	DI/En Retrait	50
Calme, Réfléchi, Imaginatif	49	DE/En Retrait	43
Responsable, Logique, Organisé	46		
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	21		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	96
Laissez Faire	64	Contact	69
Démocratique	51	Reconnaissance du travail et des opinions	56
Autocratique	44	Solitude	49
		Structuration du temps	46
		Excitation	21
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	94		
Emoteur	67		
Ordinateur	54		
Directeur	19		

Figure 6 : Inventaire de personnalité de MEOZP3N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MEOZP3N

SEQUENCE DE STRESS

BASE/PHASE : EMPATHIQUE

1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres

2ème Degré Fait des erreurs

3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"



Figure 7 : Structure de personnalité de MEOZP3N

3.2 Interview de MEOZP3N

Q1 : Alors, quel est votre ressenti par rapport à la formation, qu'est-ce qu'elle vous apporte ?

R1 : Sur le plan personnel, eh bien, une réaction différente, voilà. C'est-à-dire qu'en fonction de ce qu'on a appris, donc, il y a une petite connaissance supplémentaire que je n'avais pas. Par exemple, face à une situation, je vais réagir différemment, je vais penser différemment. Pas toujours, parfois (rires) mais je vais avoir un temps mort et me dire « *Oh, là, ça me rappelle quelque chose* » et puis ça me renvoie à ça et puis ça me fait réfléchir par la suite donc je réagis différemment. Voilà.

Q2 : Votre immeuble de personnalité, est-ce qu'il correspond à ce que vous aviez perçu de vous ?

R2 : Euh, oui.

Q3 : Au niveau de la formation, est-ce que ça vous apporte quelque chose de plus dans la gestion de la classe ?

R3 : Pour l'instant non. Oui, c'est trop de choses, je n'ai pas tout tout tout assimilé donc c'est pas possible. Donc, comme je maîtrise pas, je veux dire toute la connaissance pour pouvoir réagir, pour pouvoir réfléchir, je veux dire, euh, facilement aisément, donc là tout de suite, je vais dire non. Mais évidemment, je l'ai en tête, donc je vais dire, j'ai pas planché dessus mais, ici dans un premier temps c'est de nouveau aussi ma réaction en classe par rapport à un enfant qui a une telle attitude ou des problèmes etc. Donc, quand il dit, euh, y'en a un qui... euh, aujourd'hui par exemple, y'en a un, il était absent, je pensais qu'il était lent, qu'il n'avait pas terminé son contrôle à cause de ça, il était distrait ou je ne sais pas ce qu'il avait, et alors je l'ai pris tout seul pour pouvoir lui expliquer un petit peu pendant la gym et je lui dis « *Mais t'as travaillé très vite, comment ça se fait ?* ». Et alors, il ne sait pas me le dire. Je lui dis alors : « *Tu préfères être tout seul plutôt qu'à côté de quelqu'un ?* ». Alors, il me dit euh « *Oui* ». Peut-être qu'avant, ça ne m'aurait pas été évident donc je vais mettre un banc pour cet enfant, il sera tout seul mais parce qu'il est puni mais parce que ça lui permet de travailler plus tranquillement. (intervention de ma collègue : « *Vous vous êtes rendu compte qu'il y a des enfants qui ont besoin d'être seul pour mieux travailler.* »). Oui, ouais, oui, c'est dans ma réaction, pour l'instant en tout cas. Evidemment, après, ça va s'installer aussi, on y réfléchit, dans les travaux de groupe etc. ou alors quand il y a de l'entraide, j'ai déjà repéré, il y'en a un, euh, peut-être qu'on aurait eu tendance à insister vraiment et là peut-être pas, je n'ai pas insisté. Non, par exemple, euh, il avait fini son travail et, euh, du coup, je lui ai dit : « *Alors, tu peux aller aider une telle ou une telle* » et alors, c'est des recherches dans le dictionnaire, y'en a qui ont beaucoup de difficultés et alors, euh, du coup, il l'a fait une fois. A mon avis, c'était pour me faire plaisir et après je dis : « *Oh, mais c'est super. Regarde, il y a encore une telle.* » et alors je vois à sa tête « *Non, ça va pas le faire, il n'a vraiment pas envie, il l'a vraiment fait pour me faire plaisir.* » Voilà donc, évidemment, on est un peu plus attentif, je vais dire peut-être plus ouvert que, en autre temps, peut-être je serais même passé au-dessus, je ne l'aurais même pas vu. Cela dépend aussi de notre état d'esprit, parfois on passe au-dessus, peut-être j'ai été plus attentive à ça, donc évidemment.

R4 : C'est plus à ce niveau-là et même avec les collègues, dans les relations, on se pose différemment et on ne réagit pas de la même manière, c'est fini (rires). Vous nous avez eus (rires). On ne peut plus faire marche arrière (rires).

Q5 : Et, c'est peut-être trop tôt pour le dire encore maintenant hein, en fonction de ce que vous venez de dire, mais est-ce qu'il y a des pratiques que vous allez éviter et ne plus utiliser, renoncer à certaines choses puisque vous voyez que, à certains enfants, peut-être pas à tous mais que pour certains, il vaut mieux ne pas utiliser ?

R5 : A mon avis, oui sûrement, oui, oui. Maintenant lesquelles je ne sais pas. J'avoue que j'ai pas euh, là, je digère (rires). Si, certainement, oui parce que ça a changé quelque chose donc oui, forcément. **Je ne pourrais pas continuer à faire quelque chose en me disant que : « Ouf, ça va pas être efficace ! », ça, ça ne sera pas possible (rires).** Voilà.

4. MECTP2N

4.1 Immeuble de personnalité de MECTP2N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MECTP2N

Base : **Empathique**
Phase : **Persévérant**

Nom du Formateur : A.D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Opinions	82	Interrogatif/Informatif	80
Inaction/Imagination	45	Directif	38
Actions	40	Emotif	34
Réactions	36		
Pensées	32		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	100	DI/Engagé	100
Dévoué, Observateur,	83	DI/En Retrait	77
Conscientieux			
Calme, Réfléchi, Imaginatif	46	DE/En Retrait	40
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	41	DE/Engagé	35
Spontané, Créatif, Ludique	37		
Responsable, Logique, Organisé	33		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	100
Démocratique	78	Reconnaissance du travail et des opinions	83
Autocratique	41	Solitude	46
Laissez Faire	32	Excitation	41
		Contact	37
		Structuration du temps	33
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	100		
Ordinateur	81		
Directeur	39		
Emoteur	35		

Figure 8 : Inventaire de personnalité de MECTP2N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MECTP2N

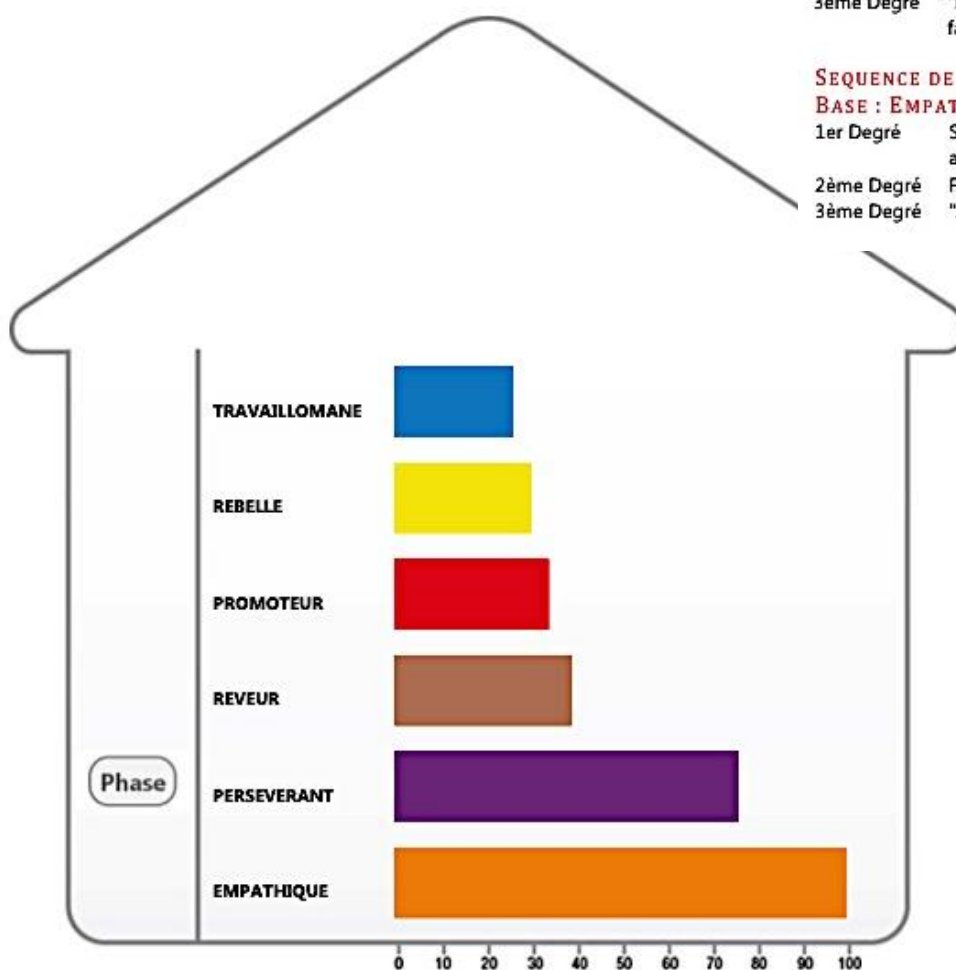


Figure 9 : Structure de personnalité de MECTP2N

4.2 Interview de MECTP2N

Q1 : Est-ce que vous pouvez me donner votre ressenti par rapport à cette formation au niveau personnel ?

R1 : Très positive. Donc, j'ai appris énormément de choses sur moi et j'ai pris énormément de recul vis-à-vis de ma manière d'enseigner en fonction de la formation. Donc, ce n'est que du positif. Franchement, je la recommande à tout le monde. Donc, voilà.

Q2 : Alors, au niveau de votre immeuble, est-ce que ça correspond à ce que vous pensiez de vous ou c'est tout à fait différent ?

R2: C'est vraiment bien ciblé, c'est déconcertant tellement c'est vraiment euh..., c'est calqué en fait. On se retrouve énormément dans l'immeuble et on se pose beaucoup de questions parce qu'on se dit : « Ben... », c'est

compliqué à expliquer. Cela nous remet en question en disant : « *Est-ce que ça transparait comme ça et...* ». Donc, ça correspond bien.

Q3 : Qu'est-ce que la formation peut apporter à votre pratique de classe ?

R3 : On se rend compte que les enfants ne sont pas tous réceptifs au même message. D'après mon immeuble, ma personnalité, donc moi maintenant, j'ai regardé déjà les différents types de personnalité dans ma classe et en fonction de ça, ben j'adapte mon message ou je le redis d'une autre manière en sachant très bien que le type *Rêveur*, je vais plus parler d'une certaine manière que si c'est un *Promoteur*. C'est totalement différent, je vais être plus « tac au tac » etc. Donc là, euh, ça apporte énormément au niveau de la communication entre les élèves et moi et inversement en fait. Puisque c'est un système, allez comment on va dire, c'est la communication dans les deux sens quoi, on échange. Donc, voilà.

Q4 : Est-ce que votre ambiance de classe a changé ?

R4 : Je ne vais pas vous dire oui pour le moment parce que j'ai une stagiaire. Donc, voilà. C'est différent.

Q5 : Par rapport à la stagiaire justement, est-ce que vous voyez une différence avec votre pratique par rapport à la sienne ?

R5 : Oui et alors je lui donne des pistes (rires). Ben oui. Je dis : « *Dis ça d'une certaine manière. Celui-là, il faut le prendre d'une autre façon.* » Donc pour qu'elle le sente mieux aussi parce que comme elle n'a pas suivi la formation et même, euh, bon ben elle arrive comme ça aussi, donc autant la guider et pour améliorer la communication entre elles et les enfants. Et ça marche vraiment bien. Donc, maintenant c'est des petites pistes que je lui lance parce que je ne suis pas encore prête à..., je n'ai pas encore assez de recul vis-à-vis de la formation. Donc là je tente des pistes et je vais voir où ça va me mener et en fonction de ça, je vais améliorer ou... voilà.

Q6 : Vous avez envie de mettre des choses en place avec vos collègues ?

R6 : Ça oui mais on ne sait pas encore très bien comment. Donc, ça, ça va être le sujet de concertations pour voir un peu exactement comment est-ce qu'on pourrait faire, oui, au niveau de l'organisation de la classe peut-être et d'outils comme je suis en train de dire... voilà. On est en train de cogiter, voilà, ça cogite. Maintenant, c'est comment le mettre en place ? Oui, on a envie mais maintenant on voulait voir si vous, vous n'aviez pas aussi, à la fin de la formation (rires), des idées (rires) en disant : « *Au secours* » mais non, oui ça nous intéresse et on voudrait bien le faire, ça oui.

Q7 : Est-ce que vous allez laisser tomber certaines pratiques ? Vous vous rendez compte qu'avec certains enfants ça...

R7 : Ouais, je vais aborder peut-être d'une manière différente, pas laisser tomber catégoriquement, non mais les aborder d'une autre manière. Pour qu'ils soient plus réceptifs, ça oui, ça oui mais euh... laisser tomber tout de suite non. Et je crois qu'il y a des enfants qui en ont encore besoin, d'une certaine façon être plus euh... frontal. Certains enfants en ont besoin alors que d'autres pas du tout. Donc, c'est réorganiser ma façon de donner cours avec les enfants : tel groupe va faire ça, tel groupe va faire ça, le dire de cette manière-là à celui-là, avec celui-là, ça va être d'une autre manière, avec un autre, il va falloir proposer tel outil..., voilà. C'est plus remanier à ce niveau-là mais tout lâcher mmmmh... (rires).

Q8 : Par rapport à d'autres formations que vous avez suivies déjà...

R8 : Y'a pas photo.

Q9 : A quel niveau ?

R9 : Tout, ça nous apporte énormément et ça nous construit énormément. Ce n'est pas que ça nous défait, au contraire, ça nous grandit, ça nous oui, ça nous construit en fait. Et on se remet en question mais d'une manière positive et ça, ça bien du bien quoi. On se dit : « Ben voilà, moi je suis ça, l'enfant il est là, bon ben qu'est-ce que je vais faire ? » et tout donc on rechange toute notre manière de travailler mais en valorisant ce qu'on fait et en valorisant le travail de l'enfant. Donc, c'est que du positif. Voilà, on se sent grandi de la formation et « c'est pas tout à fait le cas des autres » (ndlr : insiste bien sur chaque mot prononcé et lentement) (rires). On voit l'enfant d'une autre manière aussi en fait hein et c'est bien parce qu'on se rend compte « Ah oui, celui-là, si je lui avais dit ça de cette manière-là, si je lui avais apporté telle chose à ce moment-là, il n'aurait pas réagi de la même manière » et... ouais. Donc on se remet en question mais en construisant et c'est ce qui est le plus important.

Q10 : Quand vous dites que vous en discutez le lendemain avec les collègues, vous discutez de quoi ?

R10 : De ce qu'on a ressenti et énormément de ce qu'on a ressenti à la séance. Donc, il y a eu une séance où c'était un peu plus euh... chaotique... oh là... un peu perdu. Et à la séance suivante, on s'est dit : « On a vu clair, quoi. ». Pourquoi ?, on n'en sait rien. C'était peut-être la suite et plus clair dans notre tête aussi et qu'on avait digéré aussi ce qu'on avait emmagasiné et la dernière séance, elle a été pour nous euh... bénéfique. Ici, l'avant-dernière en fait, on est sorti de là mais heureux, tous hein. Et on l'a fait ressentir aussi aux autres en lui disant « Ben vous allez voir quand vous allez ressortir, vous allez être mieux » parce que la deuxième séance on est un peu perdu. Voilà. Moi c'est ce que j'ai ressenti hein. Et la troisième, on

s'est dit « *Non, c'est vraiment ça, c'est ça* » et on a réagi différemment. C'était différent. Donc... on va voir aujourd'hui (ndlr : la dernière journée de formation avait lieu l'après-midi). Mais on a hâte d'y être, c'est marrant, on a hâte d'y être, ça va arriver à quoi, on a hâte de voir ce que c'est en-dessous (ndlr : les étages en-dessous de l'immeuble correspondant aux étages de stress). On est curieux, ce qui est bien. Donc... voilà.

5. MECBP1N

5.1 Immeuble de personnalité de MECBP1N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MECBP1N

Base : **Empathique**
Phase : **Empathique**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Inaction/Imagination	66	Emotif	58
Réactions	60	Interrogatif/Informatif	55
Opinions	57	Directif	22
Actions	24		
Pensées	14		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	96	DI/Engagé	100
Calme, Réfléchi, Imaginatif	67	DE/En Retrait	61
Spontané, Créatif, Ludique	61	DE/Engagé	55
Dévoué, Observateur,	58	DI/En Retrait	52
Conscientieux			
Charme, Adaptable, Plein de	25		
ressources			
Responsable, Logique, Organisé	15		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et	96
		sensoriels	
Autocratique	62	Solitude	67
Laissez Faire	56	Contact	61
Démocratique	53	Reconnaissance du travail et des	58
		opinions	
		Excitation	25
		Structuration du temps	15
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	94		
Ordinateur	65		
Emoteur	59		
Directeur	23		

Figure 10 : Inventaire de personnalité de MECBP1N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MECBP1N

SEQUENCE DE STRESS

BASE/PHASE : EMPATHIQUE

1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres

2ème Degré Fait des erreurs

3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"

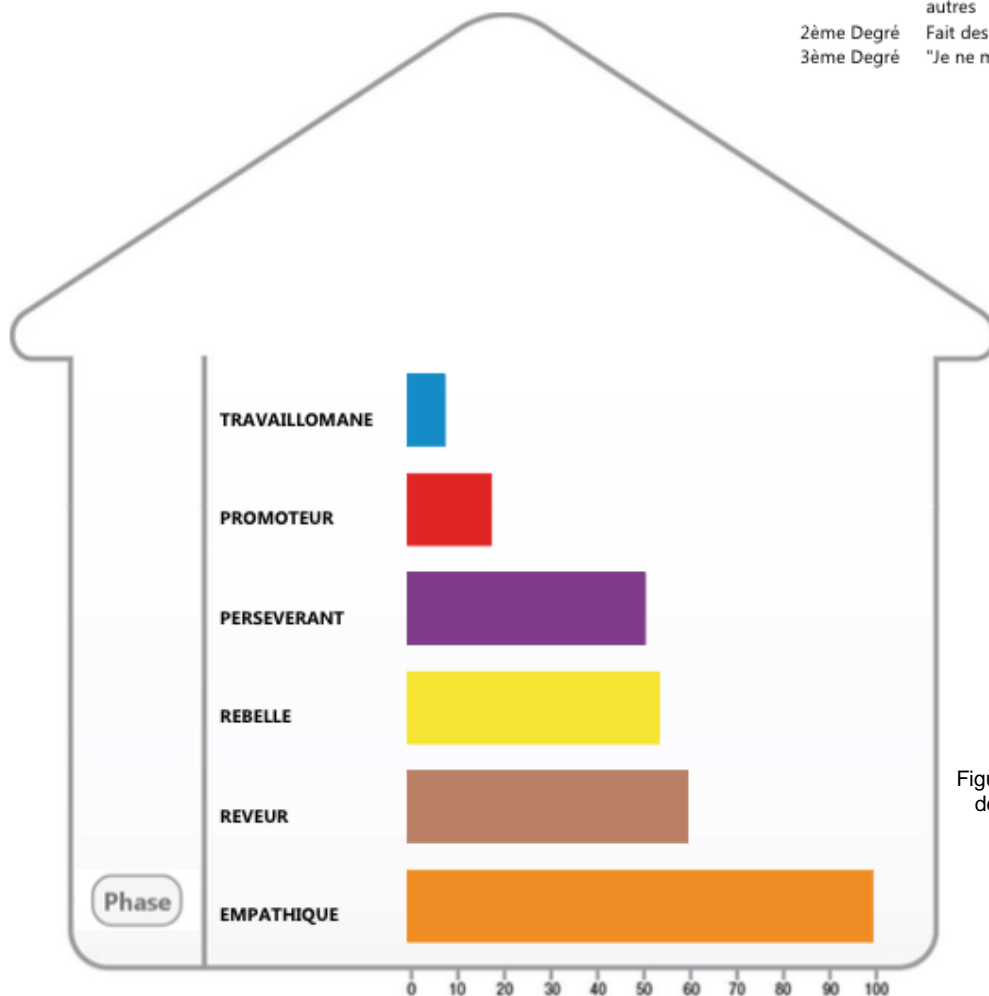


Figure 11 : Structure de personnalité de MECBP1N

5.2 Interview de MECBP1N

Q1 : Alors, dites-moi un peu quel est votre ressenti par rapport à la formation au niveau personnel ?

R1 : Au niveau personnel, moi ça m'a surtout permis de me situer par rapport à mes collègues. Je les ai mal ressentis pendant une période parce que, c'est vrai, je suis quelqu'un de très distrait et j'avais l'impression tout un temps d'avoir l'étiquette *Rêveuse*. Et suite à cette formation-là..., pendant la formation... on m'a dit : « *Ouais mais c'est normal, toi t'es une Rêveuse, ouais mais c'est normal* » ou alors *Empathique* comme je suis *Empathique* de base : « *Ouais, mais tu te fais toujours avoir, t'es la bonne poire, t'es Rêveuse* » et, à un moment, ça m'a agacé. C'est vrai que ça m'a... J'ai dit : « *Oh, Oh, Oh...* » et mes collègues m'ont ri au nez, « *C'est gentil...* » oui mais... Donc, ça, ça m'a un petit peu agacé et j'en ai discuté avec MN (ndlr : la directrice) mais... c'est vrai que je me suis reconnue dans tout ce qui était

donné, ce qui était décrit, dans ma façon de communiquer aussi, là je me suis bien reconnue, ma façon d'être avec les enfants. Moi personnellement, c'est vrai que je me suis dit : « *C'est bon, voilà.* » Ceci dit, je n'ai rien changé. Moi, je n'ai pas essayé de changer ma façon d'être. Je me suis dit : « *Je suis un petit peu trop vieille maintenant* » (rires) donc voilà, mais j'ai été étonnée. Parfois je me dis : « *C'est vrai parfois, je fais ça, c'est vrai que bon ben voilà.* » Je n'ai pas vu ça de façon trop négative. Je me suis dit : « *Ben voilà, je suis comme ça* ». Maintenant euh... Par contre, à un moment donné, je me suis dit que j'étais devenue comme ça, je n'ai pas le sentiment que j'étais comme ça quand j'étais jeune. Il y a... pouf, il y a maintenant 12, 13 ans, j'ai fait, ouais, un burn-out et je suis restée pendant six mois en retrait de tout, enfermée dans la maison et après j'ai repris, j'ai repris le boulot mais d'une manière tout à fait différente. En fait, j'ai commencé à travailler avec une dame que j'admire toujours, avec qui je suis toujours en contact d'ailleurs et elle, était célibataire, pas d'enfant, vivait chez ses parents et sa vie, c'était l'école. Moi, quand j'ai commencé, j'étais célibataire, enfin célibataire, j'avais mon copain mais bon, et tout, c'était école, ma vie, c'était l'école. Puis, je me suis mise en ménage. Je n'ai pas toujours su faire la même chose mais je ne voulais pas dire : « *Allez, je fais moins qu'elle.* » Et puis, on s'est marié, ça, ça n'a pas trop changé mais après, j'ai eu ma fille. Alors là, ça a été difficile et j'ai voulu cumuler tout et là, à un moment donné, ça a pété quoi. Je n'ai pas su. Jusqu'au jour où j'ai eu une inspection et l'inspecteur me dit : « *Mais vous travaillez comme une rétrograde* » parce que, quand il est venu, j'étais en train de faire des tables de multiplication et je voulais le drill. J'étais en 6^e année et je voulais que ça arrive à la fin. Et là, je me suis sentie : « *Floup* » mais alors totalement démolie. C'était la phrase qu'il ne fallait pas me dire à ce moment-là. On a eu une réunion, je me souviens toujours, après l'école. J'ai dit : « *Je vais aux toilettes* », j'ai pris mon manteau, j'ai pris mon sac, je suis partie et je ne suis plus jamais rentrée à l'école. Mon mari m'a dit : « *Mais vas-y...* » J'ai dit : « *Non, je ne saurais plus.* » Je n'en voulais plus. Cela a bien duré six mois et puis, j'ai repris mais alors avec une tout autre idée et j'ai été différente même avec ma famille, même avec mon mari, avec ma fille et je me suis dit : « *Tout, je ne sais pas toujours tout faire et si c'est pas fait aujourd'hui et bien ce sera fait demain. Tant que c'est bien fait, et chaque chose en son temps.* » Et je suis devenue beaucoup, beaucoup plus cool. Mais, je n'étais pas comme ça avant (ndlr : insiste bien sur chaque mot), il 10, 15 ans quoi. (Intervention de ma collègue : « *C'était bien la phase Empathique : s'adapter à tout, à tout.* ») Mais je pense que je suis toujours..., J'ai toujours envie de faire plaisir, que ce soit bien fait, mais maintenant je le fais à mon rythme. Oh, oui, oui, je prends beaucoup de recul, beaucoup, beaucoup, beaucoup. (Intervention de ma collègue : « *C'est peut-être pour ça que n'avez pas phasé malgré cette période difficile mais vous avez accepté les choses et donc je fais les choses du mieux que je peux mais en prenant quand même du recul et en m'autorisant certaines choses.* »). Oui, je sais maintenant que c'est comme ça mais malgré tout, je veux que ce soit

bien fait et je tiens encore beaucoup compte de ce que pense les autres, je n'arrive pas à faire autrement hein mais ça me blesse moins. Je prends du recul, après tout, si ça lui plaît pas, et bien tant pis. J'ai fait ce que je pouvais et voilà. Sur le moment, je suis blessée, ça fait mal mais après, bon, hein, je prends mon recul quoi.

Q2 : Donc, votre immeuble, il correspond...

R2 : Il correspond bien, il correspond bien. Mais au début, je me disais : « *Mais au départ, je ne suis pas comme ça. Quand j'étais jeune et...* » Et puis voilà, mais ça m'a fait réfléchir à plein de choses quoi, ça c'est vrai.

Q3 : Qu'est-ce que la formation pourrait apporter au niveau de la pratique de classe ?

R3 : Pour l'instant, j'ai encore beaucoup de mal à cerner certains enfin, la majorité des enfants. Il y en a que j'arrive à cerner mais je ne mets rien en pratique maintenant parce que je n'ai pas envie de me planter et je n'ai pas l'impression de gérer bien tout pour l'instant. J'ai peur de mal cerner un enfant pour l'instant, de le cataloguer, entre guillemets hein, c'est un peu ça qui me fait peur. J'ai une petite fille qui, pour moi, est vraiment une *Rêveuse* et...euh..., mais je la mets toujours dans un groupe parce que sinon je sais qu'elle part. Elle est tranquille dans sa solitude mais je la mets dans un groupe tranquille pour qu'elle revienne sur terre de temps en temps. Là, c'est vrai que j'ai changé un petit peu. J'ai l'impression qu'elle est... elle a l'air bien, là je testerai. Par contre, j'ai une petite fille avec qui j'ai un souci et que je ne parviens pas à cerner du tout - j'avais dit que je vous poserais la question avant la fin de la formation cet après-midi - c'est une petite fille qui ne parle pas du tout, du tout. Elle a eu un problème à l'école maternelle où elle était précédemment. Elle ne parle pas. Elle parle à la maison. Dès qu'elle arrive à l'école, elle ne parle pas, que ce soit avec moi, avec les autres profs, avec les autres enfants, elle ne parle pas. Et alors, elle lève le doigt parfois et je lui dis : « *Allez, vas-y ma chérie* » et puis elle me fait (ndlr : imite une enfant gênée). Hop, terminé. Alors maintenant j'arrive à avoir des réponses. Je lui dis : « *Viens le dire tout bas dans mon oreille* » alors là, tout bas, à mon oreille, elle vient le dire. Mais... euh... et tout le monde dit... Maintenant, de temps en temps, elle dit un petit mot. Tout le monde dit alors : « *Madame, madame, S. elle a parlé.* » Donc, ce n'est même pas les enfants qui ont... Au contraire, ils la poussent pour qu'elle parle mais là... euh... parfois je ne sais pas trop comment euh... parfois, ça m'agace mais bon, j'essaie de ne pas la brusquer et tout doucement, elle vient près de moi, elle vient parler à mon oreille maintenant, ça, c'est déjà une bonne chose. Tout doucement. Il y a certainement des choses à mettre en place mais là, je ne gère pas tout encore.

Q4 : Suite à la formation, est-ce que cela vous donne envie de mettre des choses en œuvre avec vos collègues ?

R4 : Oui, il y a des choses à faire, oui, certainement. Déjà, moi, je suis quelqu'un qui a beaucoup de mal à travailler avec les autres. Enfin, ça dépend avec qui. Si c'est mes petites personnes que je connais, ça va. Mais j'ai beaucoup de mal à sortir de ma classe, à aller échanger. La collègue avec qui je travaille pourtant régulièrement, Mme T., elle, elle va directement vers les autres. Moi si on me pousse, je n'irai pas, je vais rester « mémère » dans ma classe. Et je me rends compte que finalement, d'après tout ce qu'on a déjà fait en formation, il n'y a pas de raison mais c'est vrai que je m'entends bien avec un tel, je m'entends bien avec un tel, qui ont des personnalités tout à fait différentes des miennes. Et puis je dis : « *Bon finalement, je me rends compte que c'est bien parce que, je ne sais pas pourquoi (rires), je trouve que c'est très bien, ce sont des personnes tout à fait différentes de moi et j'aime bien travailler avec ces personnes-là.* » Donc, je pense qu'il faudrait moi, moi que je m'ouvre plus à ces personnes-là. Je me rends compte que... on a quand même de très bons contacts et on en parle tout le temps hein. Je vais dire, chaque fois qu'on discute ensemble, s'il y en a un qui dit une ânerie, on lui dit : « *Ouh, toi t'es en train de phaser ou de ci ou de ça.* » Et c'est tout le temps hein : pendant les temps de midi ou... c'est une équipe chouette donc... On ne cache rien et... Oui, je pense qu'on va faire quelque chose. Et on avait dit, on aimerait bien se voir tous en même temps (ndlr : la formation est donnée à deux demi-groupes) dans le cadre de la formation. Parce que c'est vrai que ça peut être chouette pour se découvrir. On en parle tellement que... C'est un peu ce qu'on se dit à chaque fois hein... Notamment quand on a reçu notre immeuble, on se dit : « *Ouais mais bon...* » et alors on a discuté là-dessus et je pense que tout le monde a capté. Et apporter, ça apporte. Moi, personnellement, et maintenant, ce sont les enfants. Mais... là... j'ai peur de ne pas avoir toutes les cartes en main pour les cerner donc là, j'attends un petit peu.

Q5 : Quelles sont les pratiques que vous n'utiliserez plus parce que vous vous rendez compte qu'elles ne conviennent plus ou...?

R5 : Oui, parfois je m'emballe et je me rends compte que c'est tout à fait inutile, je me fatigue pour rien. Et bon, je pédale dans la semoule parce que ça ne change rien. Et c'est vrai, je le constate et puis je me dis : « *Ben oui, c'est vrai que s'il est comme ça, ça ne sert à rien. Je vais y aller toute seule, je vais m'épuiser, être fatiguée et il va... ça sert à rien quoi.* » Donc, c'est vrai que maintenant... J'ai un petit garçon avec qui je commence tout doucement à changer de comportement. J'espère que j'adopte le bon comportement mais c'est vrai que j'ai changé et je constate que ça va mieux, que lui a plus envie de me faire plaisir parce que je suis moins sur son dos déjà, donc j'accepte plus facilement le peu qu'il fait. Le peu, entre guillemets hein, parce que ce qu'il produit, pour lui, c'est beaucoup donc... mais euh... Et un autre petit enfant qui lui est... C'est un *Travillomane* à fond, on ne peut pas le louter, *Persévérant* mais il n'arrête pas et il finit par m'épuiser. Lui, c'est dans l'autre sens. Je lui dis : « *Ouais, stop, stop, stop* ». Donc je fais toujours

du dépassement avec lui mais je me suis rendu compte qu'il en avait marre du dépassement. Donc il a envie d'être un petit peu... hein... Et puis maintenant, je le laisse gérer et comme il est assez *Travaillemane*, maintenant je l'ai repéré, ben il gère lui-même son petit truc. Quand il veut faire ça, il le fait, quand il veut faire autre chose, il le fait. Et il n'est jamais sans rien faire mais il s'occupe et il s'organise tout seul. Donc, maintenant je le laisse et ça fonctionne. Donc, ça c'est déjà un premier pas. C'est un des premiers pas avec lui. Voilà, merci, à tout à l'heure.

6. MRJCPP4N

6.1 Immeuble de personnalité de MRJCPP4N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MRJCPP4N

Base : **Travaillemane**
Phase : **Persévérant**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Pensées	100	Interrogatif/Informatif	100
Opinions	72	Nourricier	68
Emotions	70	Directif	65
Actions	67	Emotif	62
Réactions	64		
Inaction/Imagination	41		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Responsable, Logique, Organisé	100	DI/En Retrait	100
Dévoué, Observateur, Conscientieux	73	DI/Engagé	65
Compatissant, Sensible, Chaleureux	71	DE/Engagé	62
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	68	DE/En Retrait	36
Spontané, Créatif, Ludique	65		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	42		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Démocratique	100	Reconnaissance du travail et structuration du temps	100
Bienveillant	66	Reconnaissance des opinions	73
Autocratique	63	Reconnaissance de la personne et sensoriels	71
Laissez Faire	60	Excitation	68
		Contact	65
		Solitude	42
4) Parties de Personnalité	Score		
Ordinateur	100		
Réconforteur	69		
Directeur	66		
Emoteur	63		

Figure 12 : Inventaire de personnalité de MRJCPP4N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MRJCPP4N



SEQUENCE DE STRESS DE LA PHASE

PHASE : PERSEVERANT

- 1er Degré Attend des autres qu'ils soient parfaits
- 2ème Degré Cherche à imposer ses convictions
- 3ème Degré "Ils ne croient pas en ma façon de faire"

SEQUENCE DE STRESS DE LA BASE

BASE : TRAVAILLOMANE

- 1er Degré Devient perfectionniste
- 2ème Degré Sur-contrôle
- 3ème Degré "Ils sont stupides"

Figure 13 : Structure de personnalité de MRJCPP4N

6.2 Interview de MRJCPP4N

Q1 : Alors, jusqu'à présent que vous a apporté la formation en Process Com au niveau personnel ?

R1 : Mieux me connaître et euh... mieux comprendre mes manières de réagir, d'agir par rapport à d'autres personnes, de communiquer etc.

Q2 : Quel est votre avis maintenant : est-ce que votre immeuble correspond à ce que vous pensiez de vous ? Est-ce que vous estimez vraiment qu'il vous correspond ou pas ?

R2 : Pas directement euh... ma première idée parce que, à ma première supposition, j'étais totalement à côté si vous vous souvenez et maintenant en avançant dans le dossier, en voyant les comportements, les manières de pouvoir communiquer avec certaines personnes, petit à petit, je me retrouve dedans de plus en plus. Dans les difficultés de communiquer parfois, dans les situations où je me dis : « *Je ne suis pas à ma place* » d'où je me sens pas bien euh... Oui, je dis, à ce niveau-là ouais.

Q3 : Qu'est-ce que la formation pourrait vous apporter dans votre pratique de classe ?

R3 : A différencier sa communication par rapport à différents enfants, à un public totalement différent, pour enfin parvenir à faire passer une information mais euh... ça va être solide (ndlr : parle lentement mais pour ce dernier passage, parle encore plus lentement en insistant sur le mot solide) parce que là on va devoir vraiment rentrer dans différents rôles qui ne sont pas nécessairement les nôtres. Donc, il va y avoir beaucoup de difficultés à notre point de vue (ndlr : ou le sien...).

Q4 : Qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en œuvre avec vos collègues ?

R4 : Là tout de suite pas d'idées (ndlr : parle soudainement plus vite). Mais l'envie existe (ndlr : reparle plus lentement). Là, j'en suis encore au point de vue égoïste, j'essaie encore de décortiquer mon propre point de vue mais euh... moi ce que je pourrais en retirer par rapport déjà à moi-même au boulot et après on essaiera d'aller voir plus loin. Là, tout de suite, je n'y suis pas encore euh... je suis fermé. (Intervention de ma collègue : « *Il faudrait que ça fasse ses preuves au niveau personnel avant d'aller plus loin...* ») Déjà, oui...

Q5 : Quelles seraient peut-être les pratiques auxquelles vous renonceriez parce que vous voyez qu'avec certains enfants ça ne fonctionne pas ? Vous voyez ça déjà maintenant ou ça sera pour plus tard ?

R5 : On prévoit déjà euh... d'essayer de moduler l'univers de la classe aussi, de jouer sur tous les agencements. On fait souvent des agencements mais, je vais dire..., on reste dans un seul style. Parfois, on est en plein frontal, on est sur un banc, un banc. Parfois je change, je fais faire des lignes. C'est se donner bonne conscience mais en réalité, ça ne change pas euh... grand chose. Parce que maintenant pour l'instant, je suis avec euh... quatre îlots de six personnes et comme dans tous les cas, il y en a à qui ça correspond bien et il y en a qui ne se sentent pas du tout à leur place. Donc, il va falloir faire quelque chose de modulable mais par rapport à leurs convenances et je ne sais pas si ça va être possible. La prochaine fois, et bien on va essayer en disant : « *Pour vous, qu'est-ce qui serait le mieux ?* » et on va essayer de

remplir des tableaux de ceux qui souhaitent d'abord être seuls, maximum deux, maximum trois. Essayer pour ceux qui ont..., parce que je sais bien que je pourrais sortir des équipes, une équipe au moins de six personnes qui pourrait complètement collaborer, mais après je repars dans l'inconnu et est-ce que je vais savoir travailler avec ça aussi. Eux, **est-ce que ça va réellement leur convenir ?** Peut-être qu'eux vont se rendre compte aussi que tout seuls, ils sont perdus ?

7. MEMFP3N

7.1 Immeuble de personnalité de MEMFP3N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MEMFP3N

A. D.

Base : **Empathique**
Phase : **Empathique**

Nom du Formateur : **Anne Dumont**

<p>1) Perceptions</p> <table border="0"> <tr><td>Emotions</td><td style="text-align: right;">100</td></tr> <tr><td>Opinions</td><td style="text-align: right;">78</td></tr> <tr><td>Pensées</td><td style="text-align: right;">75</td></tr> <tr><td>Inaction/Imagination</td><td style="text-align: right;">66</td></tr> <tr><td>Réactions</td><td style="text-align: right;">39</td></tr> <tr><td>Actions</td><td style="text-align: right;">15</td></tr> </table>	Emotions	100	Opinions	78	Pensées	75	Inaction/Imagination	66	Réactions	39	Actions	15	<p>5) Canaux de Communication</p> <table border="0"> <tr><td>Nourricier</td><td style="text-align: right;">100</td></tr> <tr><td>Interrogatif/Informatif</td><td style="text-align: right;">76</td></tr> <tr><td>Emotif</td><td style="text-align: right;">37</td></tr> <tr><td>Directif</td><td style="text-align: right;">13</td></tr> </table>	Nourricier	100	Interrogatif/Informatif	76	Emotif	37	Directif	13
Emotions	100																				
Opinions	78																				
Pensées	75																				
Inaction/Imagination	66																				
Réactions	39																				
Actions	15																				
Nourricier	100																				
Interrogatif/Informatif	76																				
Emotif	37																				
Directif	13																				
<p>2) Points Forts</p> <table border="0"> <tr><td>Compatissant, Sensible, Chaleureux</td><td style="text-align: right;">96</td></tr> <tr><td>Dévoué, Observateur, Conscientieux</td><td style="text-align: right;">79</td></tr> <tr><td>Responsable, Logique, Organisé</td><td style="text-align: right;">76</td></tr> <tr><td>Calme, Réfléchi, Imaginatif</td><td style="text-align: right;">67</td></tr> <tr><td>Spontané, Créatif, Ludique</td><td style="text-align: right;">40</td></tr> <tr><td>Charmeur, Adaptable, Plein de ressources</td><td style="text-align: right;">16</td></tr> </table>	Compatissant, Sensible, Chaleureux	96	Dévoué, Observateur, Conscientieux	79	Responsable, Logique, Organisé	76	Calme, Réfléchi, Imaginatif	67	Spontané, Créatif, Ludique	40	Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	16	<p>6) Environnements Préférés</p> <table border="0"> <tr><td>DI/Engagé</td><td style="text-align: right;">100</td></tr> <tr><td>DI/En Retrait</td><td style="text-align: right;">73</td></tr> <tr><td>DE/En Retrait</td><td style="text-align: right;">61</td></tr> <tr><td>DE/Engagé</td><td style="text-align: right;">34</td></tr> </table>	DI/Engagé	100	DI/En Retrait	73	DE/En Retrait	61	DE/Engagé	34
Compatissant, Sensible, Chaleureux	96																				
Dévoué, Observateur, Conscientieux	79																				
Responsable, Logique, Organisé	76																				
Calme, Réfléchi, Imaginatif	67																				
Spontané, Créatif, Ludique	40																				
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	16																				
DI/Engagé	100																				
DI/En Retrait	73																				
DE/En Retrait	61																				
DE/Engagé	34																				
<p>3) Style d'Interaction</p> <table border="0"> <tr><td>Bienveillant</td><td style="text-align: right;">100</td></tr> <tr><td>Démocratique</td><td style="text-align: right;">74</td></tr> <tr><td>Autocratique</td><td style="text-align: right;">62</td></tr> <tr><td>Laissez Faire</td><td style="text-align: right;">35</td></tr> </table>	Bienveillant	100	Démocratique	74	Autocratique	62	Laissez Faire	35	<p>7) Besoins Psychologiques</p> <table border="0"> <tr><td>Reconnaissance de la personne et sensoriels</td><td style="text-align: right;">96</td></tr> <tr><td>Reconnaissance du travail et des opinions</td><td style="text-align: right;">79</td></tr> <tr><td>Structuration du temps</td><td style="text-align: right;">76</td></tr> <tr><td>Solitude</td><td style="text-align: right;">67</td></tr> <tr><td>Contact</td><td style="text-align: right;">40</td></tr> <tr><td>Excitation</td><td style="text-align: right;">16</td></tr> </table>	Reconnaissance de la personne et sensoriels	96	Reconnaissance du travail et des opinions	79	Structuration du temps	76	Solitude	67	Contact	40	Excitation	16
Bienveillant	100																				
Démocratique	74																				
Autocratique	62																				
Laissez Faire	35																				
Reconnaissance de la personne et sensoriels	96																				
Reconnaissance du travail et des opinions	79																				
Structuration du temps	76																				
Solitude	67																				
Contact	40																				
Excitation	16																				
<p>4) Parties de Personnalité</p> <table border="0"> <tr><td>Réconforteur</td><td style="text-align: right;">94</td></tr> <tr><td>Ordinateur</td><td style="text-align: right;">77</td></tr> <tr><td>Emoteur</td><td style="text-align: right;">38</td></tr> <tr><td>Directeur</td><td style="text-align: right;">14</td></tr> </table>	Réconforteur	94	Ordinateur	77	Emoteur	38	Directeur	14													
Réconforteur	94																				
Ordinateur	77																				
Emoteur	38																				
Directeur	14																				

Figure 14 : Inventaire de personnalité de MEMFP3N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MEMFP3N

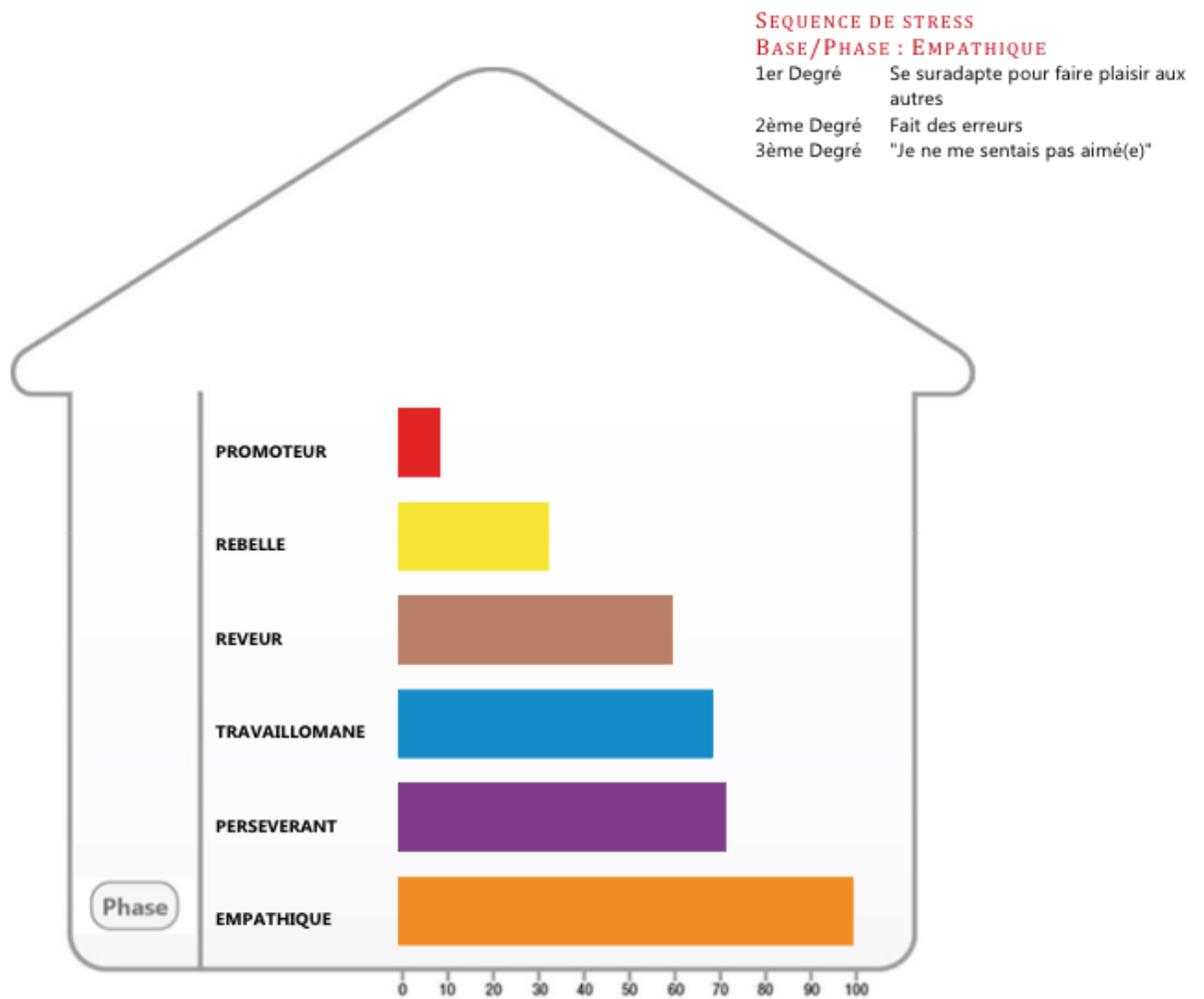


Figure 15 : Structure de personnalité de MEMFP3N

7.2 Interview de MEMFP3N

Q1 : Alors, quel est votre ressenti par rapport à la formation du point de vue personnel ?

R1 : Ben moi, je la trouve très très enrichissante et alors euh... on se pose plein de questions, on se pose plein de questions. C'est-à-dire que on essaie d'aller voir, de trouver chez les autres des choses qu'on n'avait pas pensées et... enfin... trouvées comme ça quoi en les côtoyant normalement. Donc euh..., non moi j'ai trouvé, jusqu'à présent moi je la trouve vraiment très enrichissante point de vue personnel. Même à la maison, il y a des choses qu'on essaie de changer mais, même si c'est dur hein, c'est dur parce que le caractère... Je sais que je suis une têtue quoi, et alors je me dis : « Mais non, pourquoi je dois céder et que je ne veux pas et alors voilà. » Puis je me dis : « Bon voilà, d'un côté si je cède moi pour commencer, peut-être que les autres vont céder quoi. »

Q2 : Que pensez-vous de votre immeuble de personnalité ? Est-ce qu'il correspond à ce que vous êtes ?

R2 : Oui, tout à fait, tout à fait, tout à fait. Bon moi je suis *Empathique* puis *Persévérante* et *Travailomane* et pas du tout *Promoteur*, pas du tout, pas du tout, pas du tout. Mais, par contre, ici dans l'école je vais dire, je m'occupe de beaucoup de choses point de vue des festivités et alors euh... je pensais que les autres me voyaient comme quelqu'un qui donnait des ordres. Mais... non, c'est pas du tout ça quoi. Parce que même mon mari qui est extérieur, il me dit : « *Ils ont tous peur de toi, ils te demandent euh..., ils vont comme ça remarquer "Mais où est M. ?, Où elle est ? Qu'est-ce qui faut faire ?" et ci et là.* ». En fait, je sais que maintenant c'est pas ça quoi. Donc (rires) j'espère qu'ils ne me voient pas comme ça quoi. C'est mieux parce que c'est pas l'image que je veux donner et pas du tout, pas du tout, pas du tout quoi. Mais..., bon, j'aime bien de faire ça donc, je m'investis un peu plus quoi, c'est simplement ça.

Q3 : Qu'est-ce que la formation pourrait vous apporter au niveau de la pratique de la classe?

R3 : Ben moi je vais dire peut-être pas tout de suite, pas tout de suite parce que j'ai... euh... j'ai du mal. Bon, je disais, maintenant, au début j'avais un banc, c'était pour les punis. Maintenant, ... c'est pour les *Rêveurs* (rires à chaudes larmes). Mais oui (rires), j'ai dit : « *Bon ben voilà, je ne vais plus m'en servir pour les punis* », je vais leur dire : « *Si tu as besoin, tu peux aller là si tu as envie d'un moment...* » Les enfants, ils me regardent et doivent se dire : « *Mais elle est... pour moi (rires), il y a quelque chose qui ne va plus.* » M'enfin, voilà, donc... On a de la chance pour cette année-ci que je n'en ai que 14 donc on fait des bancs d'équipe et alors j'ai laissé une ligne avec trois bancs seuls et alors... Au début, ils sont tous dans des équipes et puis, ils savent bien que s'ils veulent faire une feuille, n'importe laquelle, s'ils veulent aller tout seuls, ils vont tout seuls, voilà. Donc, euh..., ben oui, oui, et alors... j'imagine que point de vue apprentissages, peut-être euh... ficeler autrement les apprentissages pour les enfants plus tard dans les différentes équipes, dans les différents groupes et mettre ensemble ceux qui vont mieux ensemble quoi.

Q4 : Qu'est-ce que vous aimeriez mettre en œuvre avec vos collègues ?

R4 : Ah, Ah... Euh... Ben on va essayer dans cette lignée-là, que toutes les classes puissent, ... déjà aménager toutes les classes sur la même lignée, aménager toutes les classes et ainsi euh... peut-être après, essayer de travailler tous, tous comme ça.

Q5: Dans vos pratiques habituelles, est-ce qu'il y a quelque chose à quoi vous renonceriez parce que ça ne correspond pas à ce que...?

R5: Je n'ai pas encore euh... Quelque chose de flagrant non. Oui, évidemment, les choses euh... traditionnelles mais euh... non (intervention de ma part : « Le banc des punis... ») Oui, le banc des punis, le banc de punis, ça c'est sûr (rires).

Q6 : Il y a des choses que vous avez transformées de la même manière ?

R6 : Non, pas pour l'instant, pas pour l'instant. ça se bouscule dans la tête (rires), ça se bouscule dans la tête. On essaie de trouver... Le *Rêveur*, je veux dire, il est facile, il est facile à discerner, le *Rebelle*, ben, pas tout le temps dans la pratique de classe, parce que dans la pratique de classe, il peut très bien être euh... normal, je vais dire correct. Bon alors oui, quand on le voit en récréation, quand on le voit dans le travail de groupe, on voit bien mais euh... je n'arrive pas encore à bien euh... à mettre une identité, une personnalité dessus quoi.

8. MENLM3N

8.1 Immeuble de personnalité de MENLM3N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MENLM3N

Base : **Persévérant**
Phase : **Persévérant**

Nom du Formateur : A. D.

<p>1) Perceptions</p> <table border="0"> <tr><td>Opinions</td><td style="text-align: right;">100</td></tr> <tr><td>Pensées</td><td style="text-align: right;">78</td></tr> <tr><td>Inaction/Imagination</td><td style="text-align: right;">55</td></tr> <tr><td>Emotions</td><td style="text-align: right;">54</td></tr> <tr><td>Actions</td><td style="text-align: right;">22</td></tr> <tr><td>Réactions</td><td style="text-align: right;">16</td></tr> </table>	Opinions	100	Pensées	78	Inaction/Imagination	55	Emotions	54	Actions	22	Réactions	16	<p>5) Canaux de Communication</p> <table border="0"> <tr><td>Interrogatif/Informatif</td><td style="text-align: right;">100</td></tr> <tr><td>Nourricier</td><td style="text-align: right;">52</td></tr> <tr><td>Directif</td><td style="text-align: right;">20</td></tr> <tr><td>Emotif</td><td style="text-align: right;">14</td></tr> </table>	Interrogatif/Informatif	100	Nourricier	52	Directif	20	Emotif	14
Opinions	100																				
Pensées	78																				
Inaction/Imagination	55																				
Emotions	54																				
Actions	22																				
Réactions	16																				
Interrogatif/Informatif	100																				
Nourricier	52																				
Directif	20																				
Emotif	14																				
<p>2) Points Forts</p> <table border="0"> <tr><td>Dévoué, Observateur, Consciencieux</td><td style="text-align: right;">96</td></tr> <tr><td>Responsable, Logique, Organisé</td><td style="text-align: right;">79</td></tr> <tr><td>Calme, Réfléchi, Imaginatif</td><td style="text-align: right;">56</td></tr> <tr><td>Compatissant, Sensible, Chaleureux</td><td style="text-align: right;">55</td></tr> <tr><td>Charmeur, Adaptable, Plein de ressources</td><td style="text-align: right;">23</td></tr> <tr><td>Spontané, Créatif, Ludique</td><td style="text-align: right;">17</td></tr> </table>	Dévoué, Observateur, Consciencieux	96	Responsable, Logique, Organisé	79	Calme, Réfléchi, Imaginatif	56	Compatissant, Sensible, Chaleureux	55	Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	23	Spontané, Créatif, Ludique	17	<p>6) Environnements Préférés</p> <table border="0"> <tr><td>DI/En Retrait</td><td style="text-align: right;">100</td></tr> <tr><td>DE/En Retrait</td><td style="text-align: right;">50</td></tr> <tr><td>DI/Engagé</td><td style="text-align: right;">49</td></tr> <tr><td>DE/Engagé</td><td style="text-align: right;">17</td></tr> </table>	DI/En Retrait	100	DE/En Retrait	50	DI/Engagé	49	DE/Engagé	17
Dévoué, Observateur, Consciencieux	96																				
Responsable, Logique, Organisé	79																				
Calme, Réfléchi, Imaginatif	56																				
Compatissant, Sensible, Chaleureux	55																				
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	23																				
Spontané, Créatif, Ludique	17																				
DI/En Retrait	100																				
DE/En Retrait	50																				
DI/Engagé	49																				
DE/Engagé	17																				
<p>3) Style d'Interaction</p> <table border="0"> <tr><td>Démocratique</td><td style="text-align: right;">100</td></tr> <tr><td>Autocratique</td><td style="text-align: right;">51</td></tr> <tr><td>Bienveillant</td><td style="text-align: right;">50</td></tr> <tr><td>Laissez Faire</td><td style="text-align: right;">12</td></tr> </table>	Démocratique	100	Autocratique	51	Bienveillant	50	Laissez Faire	12	<p>7) Besoins Psychologiques</p> <table border="0"> <tr><td>Reconnaissance du travail et des opinions</td><td style="text-align: right;">96</td></tr> <tr><td>Structuration du temps</td><td style="text-align: right;">79</td></tr> <tr><td>Solitude</td><td style="text-align: right;">56</td></tr> <tr><td>Reconnaissance de la personne et sensoriels</td><td style="text-align: right;">55</td></tr> <tr><td>Excitation</td><td style="text-align: right;">23</td></tr> <tr><td>Contact</td><td style="text-align: right;">17</td></tr> </table>	Reconnaissance du travail et des opinions	96	Structuration du temps	79	Solitude	56	Reconnaissance de la personne et sensoriels	55	Excitation	23	Contact	17
Démocratique	100																				
Autocratique	51																				
Bienveillant	50																				
Laissez Faire	12																				
Reconnaissance du travail et des opinions	96																				
Structuration du temps	79																				
Solitude	56																				
Reconnaissance de la personne et sensoriels	55																				
Excitation	23																				
Contact	17																				
<p>4) Parties de Personnalité</p> <table border="0"> <tr><td>Ordinateur</td><td style="text-align: right;">94</td></tr> <tr><td>Réconforteur</td><td style="text-align: right;">53</td></tr> <tr><td>Directeur</td><td style="text-align: right;">21</td></tr> <tr><td>Emoteur</td><td style="text-align: right;">15</td></tr> </table>	Ordinateur	94	Réconforteur	53	Directeur	21	Emoteur	15													
Ordinateur	94																				
Réconforteur	53																				
Directeur	21																				
Emoteur	15																				

Figure 16 : Inventaire de personnalité de MENLM3N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MENLM3N

SEQUENCE DE STRESS

BASE/PHASE : PERSEVERANT

1er Degré Attend des autres qu'ils soient parfaits

2ème Degré Cherche à imposer ses convictions

3ème Degré "Ils ne croient pas en ma façon de faire"

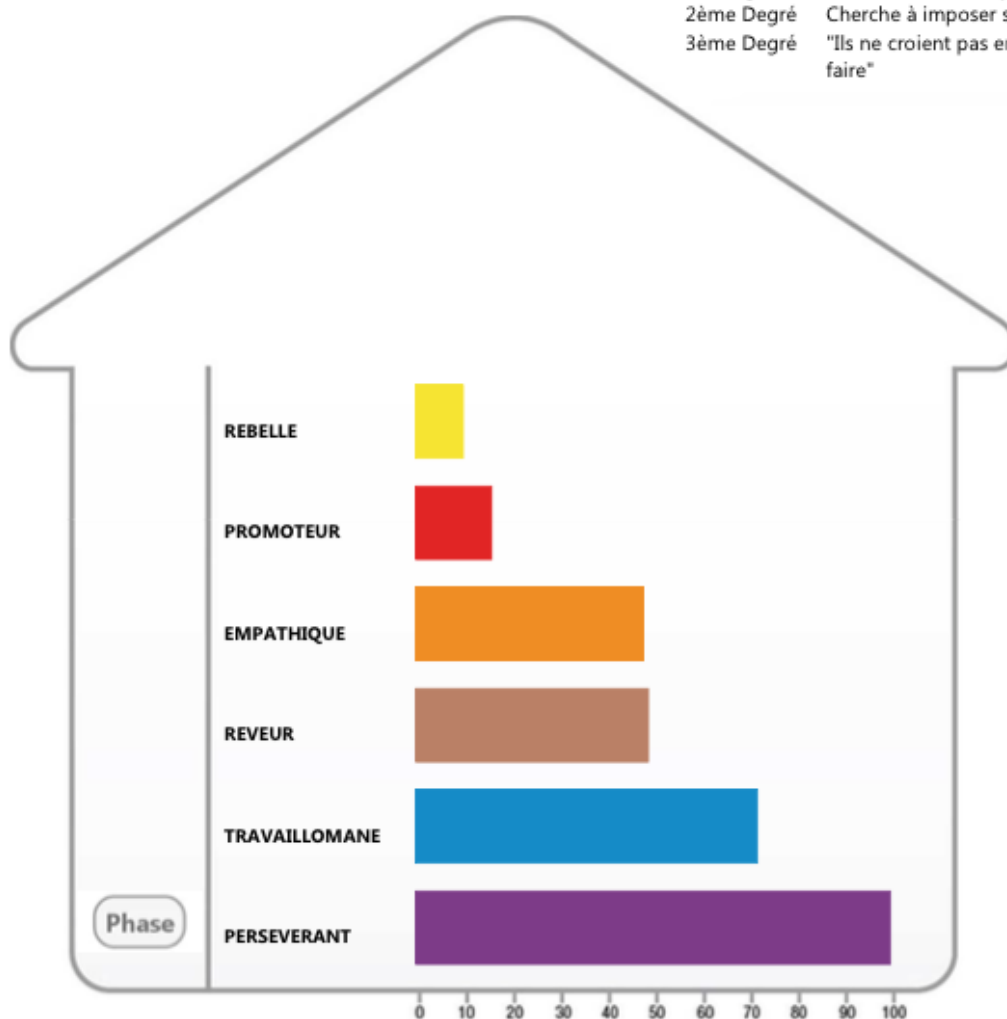


Figure 17 : Structure de personnalité de MENLM3N

8.2 Interview de MENLM3N

Q1 : Alors, jusqu'à présent, que vous a apporté la formation en Process Communication sur le plan personnel ?

R1 : Ben... à **pouvoir mettre des mots sur ma personnalité** parce ce que euh... euh... dans l'une des questions, il y avait,... il fallait choisir un précepte qui nous attachait. Il n'y en avait aucun qui me correspondait parce que celui que j'ai depuis que je suis toute petite c'est : « *Connais-toi toi-même et tu connaîtras l'univers et les hommes.* » Et c'est vrai que cette formation ben « me connaître » oui, je connais ma personnalité mais je sais qu'elle n'est pas toujours évidente et que j'attache beaucoup de choses euh... aux valeurs et à leurs fondements mais disons que **pouvoir mettre des mots réels et perceptibles pour moi, quelque chose de concret et bien, c'était un**

soulagement, personnellement. Et de pouvoir en même temps, euh.. vu ma personnalité puisque je suis *Persévérante*... totalement et bien de pouvoir asseoir dans ma classe euh... ces valeurs et savoir que ben voilà, parce qu'on est toujours dans le doute, parce qu'on veut toujours aller trop loin, parfois les questions sont abondantes et là, finalement, j'ai quelques pieds bien assis qui ne bougeront plus.

Q2 : Que pensez-vous de votre immeuble de personnalité ? Est-ce qu'il correspond à l'image que vous avez de vous ?

R2 : Oui, totalement. C'est parce que je ne savais pas mettre des mots et ce qui m'a plu, c'est en découvrant, voilà ça fait deux, trois ans que je tourne en rond. Bon, ben... il y a six ans, l'inspection (ndlr : celle de la ville) m'a obligé de remonter de ma première accueil en 3^e (ndlr : 3^e maternelle ou GS). Donc c'est vrai que j'ai eu le temps de m'occuper à autre chose, de rasseoir certaines bases, de voir un petit peu les différences et de remettre en questions certaines notions pédagogiques mais plus pour me retrouver finalement avec un niveau différent et donc j'ai pensé à autre chose puis ça faisait deux, trois ans que je ne savais plus trop et finalement je me suis engagée dans d'autres horizons. C'était dans la personnalité de ce qui était dit et ça, ça m'a fait plaisir. Parce que... voilà, encore une fois, ça a bien assis ma chaise, je vais dire, j'étais contente, très contente.

Q3 : Qu'est-ce que la formation pourrait apporter dans votre pratique de classe ?

R3 : Et bien euh... l'aménagement. J'y ai réfléchi mais j'ai encore deux trois choses qui me restent. Par contre, pour l'autonomie, ce que j'ai mis en place dans la façon de fonctionner et dans la méthodologie et dans la pratique de classe en tant que médiateur, surtout pour la fin de l'année, disons que ça me permet de toucher à tous les types de personnalité parce que je ne sais pas les percevoir chez les enfants. Donc, je pense qu'en adaptant plus mes stratégies... Je vais donner l'exemple... En fait, je fonctionne par boîtes « défis ». Donc, en fait, je mets un matériel et l'enfant, soit a un mode d'emploi, soit a une image, soit un matériel à manipuler qu'il doit ordonner, classer, trier, classer ou alors il doit reproduire. Et donc je pense qu'avec tous ces défis, on peut toucher plus de personnalités. Et puis, il y a des moments en frontal parce que j'estime que même, il faut aussi savoir euh... avoir du respect et... pouvoir parler avec les autres et avoir un échange. Et en fait, dans cette pratique-là, je pense que je me retrouve bien et justement si..., c'est un petit peu à la manière de compétences, on fait une liste de compétences et tous les mois, on voit si on a bien géré un peu tout et bien-là, on va pouvoir faire une liste de personnalités et voir si, dans les pratiques de classe, on peut associer une personnalité à une méthodologie. Moi, pour moi, c'est très concret.

Q4 : Qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en œuvre avec vos collègues ?

R4 : Et bien ici avec madame M. (ndlr : sa collègue directe), parce que je travaille avec une autre 3^e en fait, on a installé depuis deux ans, le fait qu'on soit deux troisièmes, on prend aussi des élèves de 2^e dans nos classes, pour faire plus de classes verticales. On estime qu'un enfant qui est né au mois de décembre et un enfant qui est né au mois de janvier, mis à part une année civile soi-disant entre eux, finalement, ils n'ont pas grand-chose de différent. C'est donc qu'il y a moyen de mettre en œuvre des choses pour que ces enfants-là puissent avoir accès à une troisième comme les autres et donc en fait dans nos pratiques, avoir plus d'échanges d'ateliers. Disons que comme on se connaît très bien l'une et l'autre, qu'en plus maintenant avec la pyramide des personnalités, on voit mieux les domaines dans lesquels on sera plus à même de gérer - moi j'ai plus l'organisation en ateliers et les choses beaucoup plus concrètes et madame M., elle aime euh... justement le côté Empathique, l'échange et les choses euh... euh... par exemple que ce soit... autant d'humour que de choses euh... euh... tout à fait extraverties. Et donc, on va mettre en place, encore d'autres choses pour... carrément changer de classe à certains moments. En fait, de pouvoir faire voyager les enfants de sa classe vers les miens et inversement. On travaille déjà ensemble tout ce qui est du matin, tout ce qui est calendrier, structuration du temps et tout ce qui est... moi je suis plus pour le rythme et le braingym pour l'association donc elle me laisse faire et elle, elle est plus à d'autres moments pour ce qui est du verbal et de l'inférence. Et donc, on associe déjà pas mal de choses. Dans les outils, par contre, on est en binôme elle, elle est plus informatique ce que moi, je ne suis pas du tout ; moi, par contre, je suis plus créative donc on échange pas mal. Behh... au sein de la classe, on voudrait arriver à carrément échanger nos groupes. Donc, nous on reste dans classes et on fait certaines choses mais les enfants peuvent voyager à certains moments selon les ateliers dans lesquels ils vont s'inscrire. Ça, c'est vraiment une vision qu'on a, qui ne se fera pas cette année-ci parce qu'il faut qu'on prépare et qu'on structure, nous, certaines choses mais on commence, ne fut-ce que, on essaie hein. Quand on doit préparer hein... quand on doit faire une fresque ou qu'on voit un peintre, alors on propose et les enfants peuvent choisir et, dans ce cas-là, il y a un échange direct mais il faut pour ça qu'on installe pendant la première moitié de l'année, des règlements, des règles et des choses à ne pas dépasser ne fut-ce que pour qu'il n'y en ait pas qui montent ou qui aillent dans tous les couloirs. Donc, il faut une confiance mutuelle de leur part autant que de la nôtre et donc c'est... Mais on y travaille... (Intervention de ma part : « *Il n'y aurait pas eu la Process Com, c'est un projet que vous aviez déjà en tête ?* ») Oui, mais disons qu'il est beaucoup plus facile, oui, c'est vrai qu'on l'avait mais il mettait plus de temps parce qu'il faut euh... moi j'aime bien que ce soit bien. Il ne faut pas qu'il y ait d'erreurs, ce qui n'est pas possible, je l'admets, mais c'est comme ça, et donc il faut que ce soit bien cadré et tout mais disons que ça a été plus vite

quoi. Cela coulait de source parce que : « *Ah ben oui, c'est évident ça, ça il ne faut pas oublier, ça on va mettre...* » On a l'impression qu'en prenant les types de personnalité, on n'a qu'à ajouter une méthodologie qu'on connaît déjà et qu'on maîtrise et donc en fait, ce qui en découle est plus facile. En fait, la créativité est plus... logique en fait dans... avec... On a toujours envie, enfin moi, quand, voilà je prépare et puis je me dis : « *Ah ben oui, j'irais bien voir et puis hop, je vais voir le petit résumé que vous avez fait parce que l'image était pour moi plus frappante et hop, ah ben oui, ça va aller et voilà.* » C'est presque euh... ben moi personnellement, ça a mis en marche, ça rassure en fait, c'est rassurant.

Q5 : Alors, quelles seraient les pratiques éventuelles auxquelles vous renonceriez suite à la formation parce qu'elles ne sont plus performantes assez, pas pertinentes ou qu'elles ne conviennent pas à certains enfants ? (rires et confusion de l'interviewé). Y a-t-il une pratique à laquelle vous renonceriez suite à la formation parce que vous vous êtes rendue compte avec la formation que certaines ne sont pas assez performantes, pas pertinentes ou qu'elles ne conviennent pas à certains enfants ?

R5 : (tout bas) « *Ça j'ai pas réfléchi...* » (Intervention de ma collègue : « *Ça peut être après, disons que pour l'instant, ça n'est pas encore heu..* ») J'ai, je n'ai pas... parce que, bon, quand on voit le matin euh... Si on s'aperçoit que la mise en commun de... de... de nos classes et que notre façon de travailler met finalement de côté plus d'enfants, c'est clair qu'on pourrait revenir en arrière. Maintenant, pour avoir fait depuis deux ans, le calendrier et la structuration temporelle ensemble, on n'a pas de soucis parce que, en fait, pour le moment, on travaille ensemble et pour le mois de janvier, ils sont en autonomie totale. Donc, c'est un enfant de ma classe et un enfant de sa classe qui vont faire le calendrier et quand on fait l'évaluation en fin de journée, on le voit tout de suite. De plus, chaque enfant doit retourner dans sa classe et remettre ses structurations pour que les autres y aient accès et expliquer... Pour le moment, ça ne nous a pas posé de problèmes. Maintenant, dans les boîtes défis, ben au contraire, comme ça tourne tout le temps, je n'ai pas beaucoup de différences euh... Certaines pratiques... peut-être un changement dans la classe, ça oui. Et je veux bien changer et réadapter oui. L'intérieur et refaire des coins mais je... pour le moment, je ne vois pas, je ne vois pas ce que je pourrais abandonner.

L'interview était terminée et une petite discussion à bâtons rompus à commencer. Ensuite, MENLM3N est repartie dans le contenu dans l'interview et l'enregistrement a repris. Voici ce qui a été dit.

... Pouvoir mettre un nom sur la personnalité, je dois vous dire merci parce que l'histoire du bic qui tombe et qu'on va ramasser, nous on ne l'a pas mais on a les scratchs, les velcros. Et ben franchement, ça marche (rires). Ça,

c'est-à-dire que... quand on est en rassemblement, il y en a toujours bien deux qui font « Scrchhhhhh... », « Scrchhhhhh... », « Scrchhhhhh... » alors ben oui, je vais et je dis "Oh, attends, je pense que tu ne sais pas bien la remettre, je vais t'aider ». Et alors, je remets tous les scratches et je défais même les autres. Je dis alors "Je pense que ça ira » et bien, il ne joue plus avec, c'est vrai. C'est un truc mais j'ai été heureuse de pouvoir... et c'est vrai que si..., j'ai quand même deux *Rêveurs* dans ma classe et un *Rebelle* dont je suis sûre, mais à part ça les autres... (rires) (intervention de ma collègue : « Si vous voulez, je viendrai observer en classe... pour plus ou moins déterminer... parce que c'est vrai, c'est pas évident, ils sont petits hein... ») Après je me dis : « Tiens, quand on a la personnalité, le plus dur c'est..., c'est de, à la limite de commencer chez les petits, puis d'essayer de mettre certaines choses pour que, quand on arrive dans les classes, en fait, on puisse, nous, réorganiser nos classes. Si on sait que, même si on a peu de chances, on a la moitié de *Rêveurs* et la moitié de *Travaillomanes*, ben il faudrait que nos classes soient adaptées dès la rentrée. Seulement, il en faut bien une qui teste. En plus, avant quatre ans, je pfff... c'est difficile » (intervention de ma collègue : « Mais ça, je peux venir voir, moi, les enfants, les observer. ») « Ça c'est gentil » (Réintervention de ma collègue : « Observer quelques enfants. Moi, je peux ... Maintenant, il faut se dire qu'il ne faut pas travailler qu'en fonction des personnalités. Quand vous me dites "Si on a des *Travaillomanes* et des *Rêveurs*", on ne va travailler que comme ça. Il faut aussi développer toutes les personnalités. ») (ndlr : dans les derniers mots prononcés MENLM3N interrompt le discours et intervient) Il y a oui toutes les mémoires et toutes les intelligences à développer et ça il faut... (Réintervention de ma collègue : « Il faut développer les autres personnalités aussi. Le *Rebelle*, par exemple chez vous, même s'il est à 10%, ce sera intéressant de le développer pour pouvoir comprendre et mieux réagir avec des enfants de ce type-là en classe »). Mais je pense que, quand on maîtrise visuellement et qu'on intériorise chaque personnalité et avec toutes ses... avec toutes ses caractéristiques, parce que moi personnellement (passe au-dessus de ma collègue qui tente de lui expliquer quelque chose) je nage encore un peu mais... (elles parlent toutes les deux en même temps et on ne comprend plus rien) (rires). C'est tout nouveau donc... il faut qu'on vérifie si notre méthodologie correspond pour arriver à voir, comme j'ai expliqué ce tableau qu'on utilise souvent pour les compétences, pouvoir remettre la même chose avec les personnalités mais bon c'est nouveau et puis...

Q6 : Est-ce que la connaissance des personnalités doit vous faire changer votre méthodologie ? C'est là la question que l'on va devoir se poser.

R6 : Non, mais par rapport à ma personnalité, ça va m'aider à l'assurer si vous voulez. Oui, moi, c'est pour me conforter. J'ai besoin de me dire : « Ben de toutes façons, celui qui me dira "Ben ça ne va pas", c'est un appui. Finalement, pour me défendre ou pour conforter ce qui me met en émoi. Ce n'est pas pour changer. Au contraire. » Quand on a parlé tout de suite euh...

il y a deux personnalités qui ont besoin de défis..., comme le *Rêveur* qui doit lui avoir un mode d'emploi, ça je l'ai retenu, mais ça on le fait déjà dans les boîtes défis. C'est juste que moi j'avais pas une perception (reparle au-dessus de ma collègue qui tente de lui expliquer quelque chose et finalement, elle la laisse parler : « ... *c'est pour ça que je vais en parler tout à l'heure, parce qu'il y a déjà des pratiques qui sont intéressantes pour plusieurs types de personnalités* »).

Q7 : Il y a une question me turlupine dans ce que vous dites : « *Donc si je comprends bien, pour vous, la Process Com est plus un outil pour vous sécuriser. Ce que je fais, c'est bien mais vos pratiques, quelque part, vous n'avez pas nécessairement envie de les changer ?* » (Intervention de ma collègue : « *Sauf si on vous démontre que ...* »)

R7 : Ben oui je suis prête hein parce qu'on a déjà évolué. Par exemple euh... Il y a maintenant quatre, cinq ans, le grand truc c'était la gestion de conflits. Et moi j'aurais une question pour ça parce que justement quand on fait de la gestion de conflits, moi j'aimais bien cette démarche-là dans mes ateliers. Au départ, on mettait des groupes homogènes et le but c'est qu'au mois de janvier par exemple, on met tous ceux qui sont « leader » ensemble. Comme ça finalement, ils ne font rien parce que le temps qu'ils se battent à décider qui va ouvrir la boîte et bien les autres ont avancé, et tous ceux qui disent rien d'habitude, et bien eux, ils ne font rien non plus parce qu'ils auront la peur de se dire : « *C'est pas moi, c'est pas moi...* » Et finalement, pour que, en fin d'année, selon la nourriture que je mets dans les boîtes, chacun y trouve son compte et puisse quelque part se dévoiler. Et finalement, est-ce que la personnalité est liée à la gestion. Donc, un *Rebelle* sera plus un leader ou c'est plus un *Travaillomane* ou un *Persévérant* (intervention de ma collègue : « *Pas forcément...* ») Parce qu'un *Rebelle* n'est pas une leader, c'est quelqu'un qui va... (Intervention de ma collègue : « *Le Rebelle, il va attendre que quelqu'un initie et puis il va entrer dans le... tandis que oui le Travaillomane et le Persévérant sont ceux qui sont déclencheurs internes donc ils peuvent très bien se mettre en route tout seuls. Donc, si on défend des valeurs qui ne sont pas les vôtres, vous allez tout de suite entrer en action que le Rebelle peut-être pas tout de suite parce lui a besoin qu'on le...* » - ndlr : à nouveau interrompue par MENLM3N) Parce que moi j'ai besoin de faire ces liens. Moi, je me suis beaucoup adaptée à la gestion de conflits où je trouvais que c'était quand même bien pour finalement essayer d'avoir un climat empathique. Or, l'empathie, c'est aussi une personnalité, ce n'est pas une valeur. (Intervention de ma collègue : « *Maintenant, ça va dépendre aussi si la personne est sous stress...* »). Ça, ça va me servir à... ça... parce que parfois j'ai des idées préconçues et c'est vrai que... alors je vais avoir besoin de ça cet après-midi (ndlr : dernière journée de formation prévue). C'est vrai que je me suis posé la question. Il faut aller au bout, il faut aller au bout (rires). Après, vous avez dit que vous aviez des bouquins hein parce que j'ai bien assez avec ce que vous avez donné pour apprendre mais

après il faut quand même que je puisse euh... si j'ai des questions. Mais pour en revenir à ce que vous dites, si (ndlr : oui) je suis prête à changer parce que... voilà mais au départ, c'est pour ne plus avoir peur, une confiance en moi parce que ça on l'a développé. Moi je suis quelqu'un qui est... euh... oui, c'est ça. Parce que depuis que vous avez mis ce mot-là, à chaque fois je me le dis et je suis moins bloquée d'ailleurs. La peur, je n'ai pas peur du noir, je n'ai pas peur des araignées, je n'ai peur de rien de tout ça, de concret. Mais... la peur de l'avenir, la peur de ne pas être à la hauteur, la peur de bien faire ou de mal faire, la peur de ne pas aller assez loin dans les valeurs, et en tant que parent : « *Est-ce que j'ai vraiment bien assuré un avenir, est-ce que finalement, je fais tout ce qu'il faut pour qu'ils puissent étudier, est-ce que je mets tout en place, est-ce que ma maison est suffisamment aérée pour que tout le monde circule...* » Et ça va jusqu'à la cuisine. Pourtant, je ne fais pas de cuisine bio. Il y a des choses pour lesquelles je ne focalise pas. Je n'ai jamais stérilisé les affaires de mes enfants mais il y a des choses qui sont dans un concept bien carré et qui sont... qui sont là mais je peux toujours agrandir hein. Mais... mon papa est *Travaillomane Persévérant* et c'est vrai que j'ai été éduquée dans un cadre fermé pour pouvoir ouvrir après: d'abord on ferme le cadre et puis on ouvre. Et mes parents étant enseignants, mes grands-parents aussi, ben c'est une image pédagogique qui est véhiculée depuis quelques générations. Mais mon père, lui, il l'a bien eu... (rires). Tout en débordant d'amour parce que ça n'a rien à voir mais le travail est une valeur. C'est vrai que dans la classe, à l'heure actuelle, les enfants savent très bien que tant que le travail qu'on avait élaboré au début de la semaine n'est pas terminé, ben on ne joue pas au Playmobil. Il y a d'autres jeux à faire, on a droit à autre chose mais si moi, je ne travaille pas, je ne peux pas vous offrir autant de choses. Et bien, vous c'est le même. C'est une marque de fabrique mais c'est vrai qu'elle est... ça j'aurais du mal à la faire changer, par exemple. Mais ça va hein, on ne démontre pas que c'est pas bien (rires).

9. MEVMM3N

9.1 Immeuble de personnalité de MEVMM3N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MEVMM3N

Base : **Empathique**
Phase : **Persévérant**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Réactions	100	Emotif	100
Actions	100	Directif	100
Opinions	85	Interrogatif/Informatif	83
Pensées	60		
Inaction/Imagination	32		

2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	100	DI/Engagé	100
Spontané, Créatif, Ludique	100	DE/Engagé	100
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	100	DI/En Retrait	80
Dévoué, Observateur, Conscientieux	86	DE/En Retrait	27
Responsable, Logique, Organisé	61		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	33		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	100
Laissez Faire	100	Contact	100
Autocratique	100	Excitation	100
Démocratique	81	Reconnaissance du travail et des opinions	86
		Structuration du temps	61
		Solitude	33
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	100		
Emoteur	100		
Directeur	100		
Ordinateur	84		

Figure 18 : Inventaire de personnalité de MEVMM3N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MEVMM3N

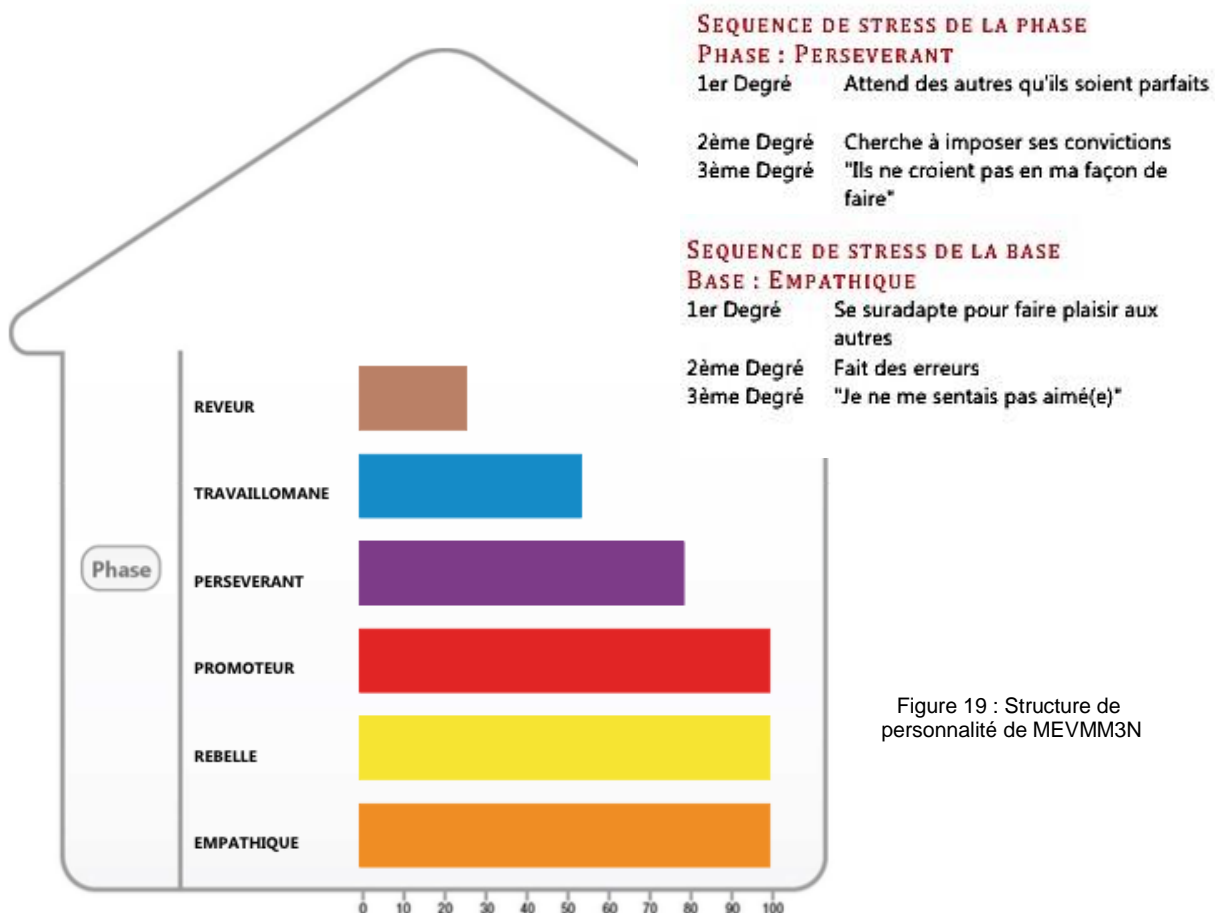


Figure 19 : Structure de personnalité de MEVMM3N

9.2 Interview de MEVMM3N

Q1 : Quel est votre ressenti par rapport à la formation en Process Communication ?

R1 : Mon ressenti ? (long silence) **Beaucoup de questions.** Je pense..., je pense que ça va m'apporter beaucoup mais il faut encore que je table un petit peu, que je relise le bouquin et que... Donc, mon ressenti est positif mais justement **demande** autre chose après et de plus, **d'aller plus loin dans le...** allez... dans le **domaine pour pouvoir y travailler.** Je pense que... il faut un petit peu redescendre, se poser, relire et puis vraiment euh... aller plus loin. Enfin, c'est ce qu'on disait l'autre fois. Moi, ça m'intéresserait d'aller plus loin et d'avoir d'autres choses. **Je crois que je vais avoir ici un sentiment de faim (rires).** **Je ne vais pas en avoir assez en fait.** (Intervention de ma collègue : « *Il y a des lectures et des formations avancées.* ») Voilà, c'est ça. Moi j'en aurais besoin, et alors comme vous disiez, avoir des contacts avec ce que les personnes font dans leur classe parce que c'est vrai, c'est quelque chose de riche mais, actuellement, on a la théorie « entre guillemets ». Maintenant, il va falloir la mettre en pratique et essayer de le développer dans les classes mais ici pour le moment... On a eu toutes des informations sur un mois et demi. Il va falloir un petit peu se reposer et pouvoir vraiment euh... moi c'est... c'est ce que moi je ressens.

Q2 : Par rapport à votre immeuble de personnalité, est-ce que ça correspondait bien ?

R2 : Ben moi, je les avais ouais... Le *Persévérant* peut-être pas mais les deux premiers paliers oui. Ça je le savais... dans ce que je lisais, je m'étais bien retrouvée dans... ce qui a été dit donc euh... Maintenant, c'est quelque chose de euh... compliqué de se dire... C'est vrai qu'on mélange encore un peu personnalité avec son caractère, avec... Ça, on en avait déjà discuté. C'est vrai que moi mon caractère, je me disais : « *Ah oui, c'est vrai, je suis comme ça donc...* » Mais bon ça... c'est encore quelque chose de flou et je pense qu'il va falloir euh... s'y mettre parce que le caractère, la personnalité, c'est un peu... Oui parce qu'on est peut-être *Empathique* mais par contre avoir un caractère dur. Moi je suis quelqu'un..., c'est peut-être mon côté *Rebelle* qui remonte (rires)... C'est vrai que tout ça est pour le moment encore un peu flou parce que je me dis : « *Je suis Empathique* » oui d'accord, ça je veux bien l'entendre, mais je ne me laisse pas non plus euh...
- Ma collègue : « En fait, on est, allez... on peut avoir trois *Empathiques* mais ils seront différents de par les deux autres étages qui suivent et par parfois le changement de phase parce que ça colore alors *l'Empathique*. Pour un autre type de personnalité..., la semaine dernière j'ai rencontré un *Promoteur* mais adouci. Ce n'est pas le *Promoteur* pur. Il y a quelque chose d'autre derrière ».

- MEVMM3N : « Ma collègue qui est *Rebelle* et *Empathique* comme moi, on

est totalement différentes. Je suis Rebelle et je le sais mais je n'ai pas besoin de me montrer et d'être extravertie. Je ne suis pas extravertie pourtant je le sais que j'ai mon côté *Rebelle* qui est là. Je le montre autrement. »

- Moi : « Vous avez déjà phasé ? »

- MEVMM3N : « Oui, j'ai phasé deux fois. Je suis *Empathique*, *Rebelle* et maintenant *Persévérant*. Mon *Rebelle* est là mais je suis beaucoup plus posée que ma collègue. »

- Ma collègue : « Par le *Persévérant* et par *l'Empathique*. »

- MEVMM3N : « Mais ma collègue est *Empathique* aussi, vous voyez et pourtant on n'a pas du tout... »

- Ma collègue : « Oui mais votre collègue est de base *Rebelle*, c'est tout à fait différent. Donc, on ayant les mêmes étages, on est quand même différent. »

- MEVMM3N : « Disons que je suis moins extravertie que euh... donc peut-être que vous le verrez moins, mon côté *Rebelle* que chez elle, vous allez directement le voir. »

- Ma collègue : « On le voit directement rien que dans sa façon d'être. »

- MEVMM3N : « Oui, voilà, c'est ça. Et moi je ne suis... Enfin oui, enfin soit (rires). Et c'est ça qui est un peu compliqué. »

- Ma collègue : « Ça se voit par certaines couleurs de vêtements, la bague que vous avez au doigt qui est assez grosse alors que *l'Empathique* va plutôt mettre des choses qui sont discrètes et donc euh... voilà. Ça se voit aussi dans la créativité, peut-être dans le travail, dans la classe... C'est là qu'on va voir le *Rebelle* mais pas dans le comportement de base. »

- MEVMM3N : « Les autres, moi, je ne me laisse pas faire. »

- Ma collègue : « Mais le *Persévérant*, c'est votre phase actuelle et donc c'est votre motivation actuelle. Donc c'est le *Persévérant* qui va prendre le dessus par rapport à *l'Empathique*. Donc voilà pourquoi vous ne vous laissez pas faire » (rires).

Q3 : Alors, qu'est-ce que la Process Communication pourrait apporter dans votre pratique de classe ?

R3 : Mais moi je pense déjà notre façon d'agir avec les enfants. Je le ressens parce que je vais dire... J'ai déjà dit qu'on va devoir le travailler et un petit peu dormir dessus pour remettre un petit peu ses idées au clair... Mais, dans une première approche, avec ma collègue, on travaille beaucoup et on est déjà ensemble en commun le matin et notre façon parfois d'aborder les enfants, on essaie de suivre vos conseils (rires) et de se dire **qu'on va peut-être leur parler différemment** ben parce que lui, c'est un enfant *Rêveur*... **Essayer de le prendre différemment.** Donc, je pense que c'est le contact en premier qui va nous apporter parce que c'est vrai qu'il y a des fois, pas qu'on parle de la même façon avec tous les enfants, mais c'est vrai qu'on avait tendance à... Qu'ici cette formation va un peu plus nous euh... nous influencer oui. Donc, ça je pense que c'est que du positif. Et puis bon, après, dans les activités, on va vraiment essayer de... ben de redifférencier suivant les besoins que les enfants ont et leur personnalité et... On s'est dit qu'on

ferait certainement des échanges entre nous parce suivant notre... et puis bon parfois, il y a des enfants... Quand vous avez un enfant vraiment *Rêveur* etc., à un moment donné, on sature aussi parce que cet enfant-là euh..., chacune on en a un dans notre classe mais *Rêveurs* avec des comportements différents comme on disait tout à l'heure, on s'est dit : « *Ces deux-là, il faut les échanger, pour que chacune puisse souffler et que l'enfant se sente moins...* » C'est pas qu'ils sont en souffrance dans notre classe mais, à un moment donné, on se dit : « *Bon allez, parle, dis-nous quelque chose.* » Là, on se dit que si on se les échange, on se dit qu'on sera plus *posées* aussi et... Vous comprenez ce que je veux dire... (rires). On se dit que même pour l'enfant, on est deux personnes différentes. Il aura un petit peu de nous et chaque fois, on se réclame un petit peu en se disant : « *Allez, c'est lui, il est comme ça et...* » Je vous dis : « *C'est deux Rêveurs totalement différents.* » En les permutant de temps en temps, parce qu'on travaille exactement de la même manière, du moins le travail de fond est le même - maintenant notre façon de le donner est différente - et donc euh... voilà. Ça je pense que ça peut-être (rires).

Q4 : Qu'est-ce que la formation va vous donner envie de mettre en œuvre avec vos collègues ? Pas forcément avec madame L. forcément mais aussi avec le reste de l'équipe ?

R4 : Mettre en œuvre avec le reste de l'équipe ? (silence) Dans un premier temps, on en discute entre nous, ce qu'on ressent sur chaque enfant. Maintenant, mettre en œuvre en équipe (silence), ça peut être des échanges aussi qu'on pourrait faire autrement, peut-être dans la manière de travailler, de pouvoir discuter ensemble de ce qu'on pourrait mettre en œuvre dans chaque classe pour avoir un climat de classe idéal « entre guillemets » donc euh... donc voilà. Maintenant, c'est vrai qu'actuellement, dans un premier temps, on a vraiment essayé de faire via l'adulte. C'était à mon avis le plus simple, d'identifier la personnalité de l'adulte que de l'enfant, c'est encore un peu euh... (Intervention de ma part : « Les adultes, ce sont vos collègues ? »). Nos collègues mais aussi nos conjoints en fait (rires). Mais oui, on a essayé. Sur le plan personnel, je vais être honnête, et puis entre nous, *on a essayé de se comprendre entre nous* : « *Ben oui, elle, c'est parce qu'elle est ça* » et donc d'essayer d'en discuter point de vue adulte et après, c'est que maintenant... c'est les enfants mais, au départ, je pense que l'adulte est plus simple à... Et vous savez, samedi, on a fait notre dîner de Saint-Nicolas, je me suis dit : « *Et bien voilà, tout compte fait c'est mon côté Empathique...* » On essaie de discuter de ça même quand on se rencontre entre nous et de dire : « *Ah mais oui, mais elle c'est parce qu'elle est ça, alors elle a fait ça* », de se comprendre mieux, tout simplement et du coup d'être plus tolérant, chose qu'on ne l'était peut-être pas. Vous voyez quand euh... que maintenant on se dit : « *Ah ben oui et tout compte fait, c'est peut-être son côté euh... qui fait ça et que moi, ça me touche plus qu'une qui...* » *On essaie de se comprendre et c'est vrai que même avec mon conjoint*, je lui en

parle parce que moi qui suis *Empathique*, ça me touche parfois quand il y a des choses et là, on essaie de dédramatiser aussi les choses et ... En fait, c'est dur de comprendre qu'une personne ne pense pas la même chose que vous. Et là, j'essaie de me dire : « *Mais oui, c'est vrai que suivant...* ». C'est vrai que moi, c'est quelque chose qui... Je ne me posais pas la question avant en fait. Je pensais qu'on était tous euh... qu'on avait des caractères différents mais qu'en situation, on pensait tous la même chose, ce qui n'est pas le cas. Avant, moi je le prenais pour moi, tout de suite ça me touche... Les choses qu'une personne ça ne va peut-être pas la toucher. Donc ça c'est important et on en parle beaucoup de ça et je pense qu'après, comme vous le faite en adultes, on va pouvoir le toucher aussi vis-à-vis des enfants en se disant : « *"Ben oui, il réagit comme ça. Moi, je ressens ça mais peut-être que toi tu ressens différemment et... euh... voilà."* » Maintenant, justement je disais « adultes » mais il pourrait peut-être y avoir une meilleure symbiose entre nous, une meilleure entente parce qu'on va pouvoir mieux se comprendre, chose qui n'est pas facile quand vous êtes une grosse équipe. Donc ça je pense déjà que niveau adultes et si l'adulte va, les enfants vont (rires). Je pense (rires). Je vous dis, on sera plus tolérants l'un l'autre en se disant : « *Ben oui, c'est normal, il y a ça, c'est normal...* » Et je pense que s'il y a un climat serein, qu'on arrive à se comprendre, eh bien les enfants, ça va être bénéfique pour eux aussi parce que, quand vous vous sentez bien, quand vous vous comprenez entre adultes, et bien automatiquement, la pyramide fait que les enfants vont être bien aussi et que eux, on va certainement avoir plus facile. Et puis justement, comme on dit même après, quand les collègues vont nous passer les enfants... Moi et madame L., on a deux classes. Peut-être que, suivant notre personnalité, qu'elles vont plus dire : « *Ah ben toi, prends plutôt celui-là.* » Parce qu'on est rigides toutes les deux dans beaucoup de choses mais on n'est pas du tout les mêmes. On a les mêmes attentes mais on les donne d'une manière différente donc, peut-être que nos collègues vont, je l'espère, peut-être nous orienter. Comme chez les petits, c'est deux personnes tout à fait différentes, peut-être qu'en mettant les enfants, après, sans « climatiser », en disant : « *Ben voilà, on ne met que les enfants...* » Mais peut-être sentir un peu mieux les choses et se dire : « *Ben cet enfant-là, dans cette classe-là, si c'est quelqu'un de posé, ça lui ira peut-être mieux que quelqu'un qui est tellement toujours sur...* » et peut-être s'échanger après pour qu'il puisse, peut-être, je ne sais pas, c'est une piste. Je pense que c'est à essayer et de voir si çaaa... si ça marche mieux ou si non, c'est mieux d'avoir une classe hétéroclite. Ou bien, on a de tout on bien on doit se dire : « *Cet enfant-là, il sera peut-être mieux dans ta classe parce que toi, tu es plus euh...* » Je ne sais pas, ce sont des questions, je pense, qu'on peut se poser et que... Vous allez dire : « *Je suis fort dans l'affectif moi, en fait je ne vous parle pas pédagogie* » (ndlr : parle de plus en plus bas puis grand éclat de rire).

Q5 : Allez, on va parler un peu de pédagogie. Quelles sont les pratiques que vous changeriez, que vous mettriez de côté parce que vous vous rendez compte, avec la formation, qu'elles ne conviennent pas forcément, qu'elles ne sont pas pertinentes pour certains enfants ? Maintenant ou c'est pas encore...

R5 : Disons que, je pense, c'est ce qu'il faudrait mais je n'ai pas encore de solutions. C'est quand on fait des activités, plus de groupe, parce que, c'est clair que quand on est en frontal « entre guillemets », quand vous faites une récitation ou quoi que ce soit, ben là, suivant la personnalité, et on le voit déjà actuellement... Maintenant, c'est vrai qu'on a par exemple le calendrier le matin, on le fait en groupes pour le moment. Après les enfants, en cours d'année, partent en autonomie dans la classe et dans le couloir aussi. Et ça je pense que par contre, c'est positif. Déjà bêtement que ça « entre guillemets ». Au début de l'année, c'est peut-être lourd parce que pendant deux, trois mois, on fait du collectif. Il y a des enfants qui n'écoutent pas et qui intègrent parce qu'on le sait après, quand c'est eux qui viennent, ils savent tout. Mais au mois de janvier, quand ils partiront en autonomie, je vais dire ceux-là, on saura mieux répondre à leurs besoins alors qu'ici, en grand groupe, donc ça je vais dire que point de vue calendrier, ça, on l'a déjà plus ou moins résolu en se disant qu'on fait deux phases afin d'atteindre tous les enfants. Maintenant, je vous dis, chansons, récitations, ça c'est vrai qu'on fait en grand groupe et je me dis que peut-être il y aurait des solutions vraiment. Parce qu'aussi non, on travaille en ateliers, on travaille différemment en ateliers, on a ci, on a là. Donc, ça, je vais dire qu'on a le matériel quand on part en sous-groupes. Maintenant, il y a ce gros groupe eh bien comment atteindre tous les enfants ? C'est vrai que moi, c'est le moment de la journée qui me poserait le plus de problèmes pour vraiment avoir l'attention de tous. Comment faire pour euh... les percer différemment, enfin je ne sais pas... Donc ça, ce serait peut-être une question à y répondre pour avoir l'attention de tout le monde à ce moment-là et répondre aux besoins de tout le monde. Comme vous le disiez, on en a le matin qui jouent avec leurs velcros, avec leurs lacets... Bon comment avoir une attitude pour que tout le monde puisse être preneur de... Sinon ce que je vous dis, après pendant la journée, je pense que... et la manière dont nos classes sont aménagées..., je pense qu'on peut répondre à tout... je pense qu'on est plus ou moins complets, je dis bien plus ou moins, mais il y a vraiment ces activités de groupe où là vous avez des enfants qui se posent plein de questions... peut-être (ndlr : le ton de la voix diminue très fort marquant le doute) (rires).

10. MEFSMA1N

10.1 Immeuble de personnalité de MEFSMA1N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MEFSMA1N

Base : **Rebelle**
Phase : **Rebelle**

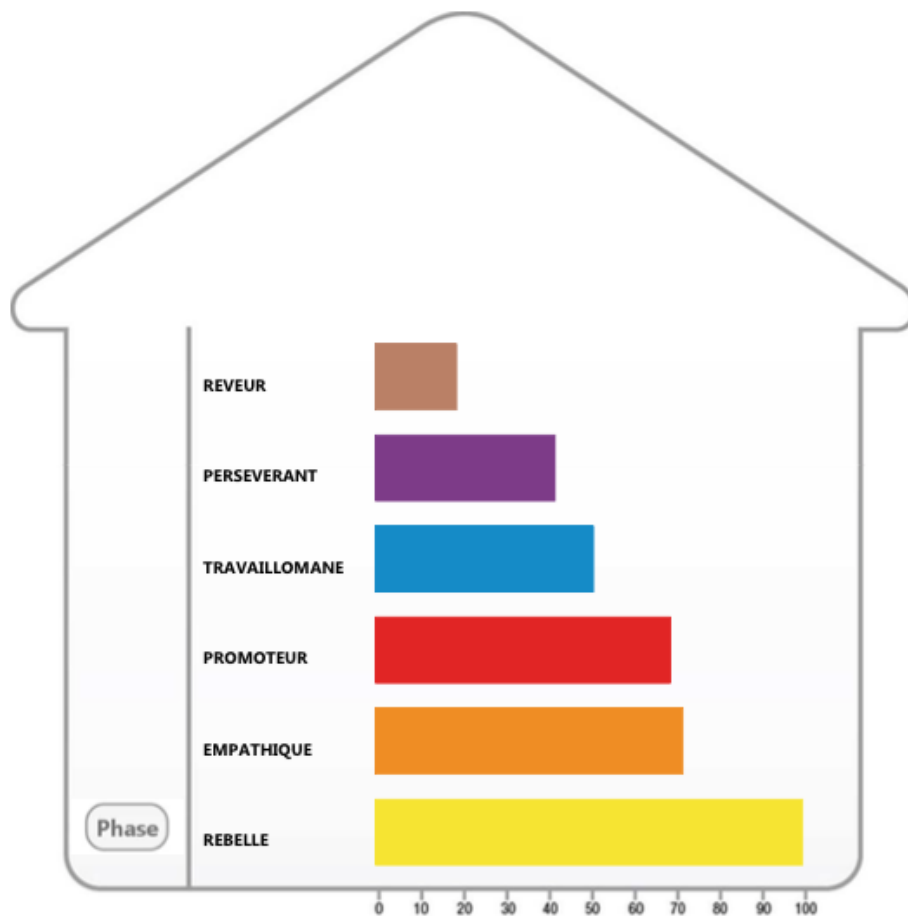
Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Réactions	100	Emotif	100
Emotions	78	Nourricier	76
Actions	75	Directif	73
Pensées	57	Interrogatif/Informatif	55
Opinions	48		
Inaction/Imagination	25		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Spontané, Créatif, Ludique	96	DE/Engagé	100
Compatissant, Sensible, Chaleureux	79	DI/Engagé	73
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	76	DI/En Retrait	52
Responsable, Logique, Organisé	58	DE/En Retrait	20
Dévoué, Observateur, Conscientieux	49		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	26		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Laissez Faire	100	Contact	96
Bienveillant	74	Reconnaissance de la personne et sensoriels	79
Autocratique	71	Excitation	76
Démocratique	53	Reconnaissance du travail et structuration du temps	58
		Reconnaissance des opinions	49
		Solitude	26
4) Parties de Personnalité	Score		
Emoteur	94		
Réconforteur	77		
Directeur	74		
Ordinateur	56		

Figure 20 : Inventaire de personnalité de MEFSMA1N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MEFSMA1N



SEQUENCE DE STRESS

BASE/PHASE : REBELLE

- 1er Degré Invite les autres à faire ou à penser à sa place
- 2ème Degré Blâme
- 3ème Degré "Tu vas voir"

Figure 21 : Structure de personnalité de MEF SMA1N

10.2 Interview de MEF SMA1N

Q1 : Bon, concernant la formation, est-ce que ça vous apporte quelque chose, est-ce que ça vous botte ? (rire collectif au départ du rire de MEF SMA1N)

R1 : Vous prenez votre air *Rebelle* là ! (rires) Très bien (rires). Mais oui, moi, j'ai trouvé ça très intéressant. Personnellement, je savais, je me connaissais très bien ; donc je veux dire, bon, ça n'a fait que conforter ce que je pensais déjà. Euh, maintenant c'est vrai qu'au niveau des collègues et du relationnel, ben, forcément, ça apporte plein de choses et même au niveau familial, on y pense tout le temps maintenant. Moi perso, je trouve que c'est un peu trop court. (Intervention de ma collègue : « Comme formation ? ») Oui, je pense

que c'est court, c'est rapide, on n'a pas toujours le temps d'assimiler... : « C'eût été bien », je parle bien hein..., qu'on fasse tout ça, tous ensemble. (Intervention de ma part : « *Excusez-moi, vous avez dit quoi?* ») « C'eût été bien »... Ah... (rires) qu'on fasse la formation toute l'équipe ensemble. Maintenant, je peux comprendre que c'est compliqué pour vous (Intervention de ma collègue : « *Oui mais c'est la ville qui...* »). Oui, mais c'est dommage quoi. Sinon perso, je trouve ça très positif.

Q2 : Alors, votre immeuble de personnalité, est-ce que les étages sont à la bonne place ? Est-ce que ça vous convenait ?

R2 : Sûr oui, ouiii. Oui, moi je savais. Je savais que..., allez... oui... Franchement, jeeee... je trouvais ça bien.

Q3 : La formation, est-ce qu'elle pourrait vous apporter quelque chose dans votre pratique de classe ?

R3 : Oui. Maintenant, c'est vrai qu'en math, j'y ai pensé. En maternelle, en 1^{re} maternelle, c'est un petit peu compliqué de dégager certaines personnalités. Maintenant, on voit tout de suite bien un petit *Rebelle* - pour moi qui suis *Rebelle*, maintenant, je les repère tout de suite - et les enfants qui sont, on va dire dans les extrêmes, c'est-à-dire les *Rêveurs*, qui moi est mon dernier étage, je les reconnais aussi. Maintenant, c'est vrai que pour les autres, c'est plus difficile à cerner. Tout d'abord, on a la langue qui n'est pas là. Je trouve que chez les petits, c'est beaucoup plus difficile mais, malgré tout, il y a des petites personnalités qui ressortent déjà. Donc c'est positif, moi je trouve ça très positif.

Q4 : Alors, qu'est-ce que vous pourriez mettre en œuvre avec vos collègues suite à cette formation ?

R4 : Ben, on met en œuvre, déjà inconsciemment, dans le relationnel, on se dit : « *Ah ben oui, lui, il était comme ça, donc forcément il va réagir comme ça* » et donc... Je pense qu'inconsciemment, on met déjà des choses en œuvre dans le relationnel et... Moi, je comprends mieux par exemple ma collègue de 1^{re} maternelle qui est COMPLÈTEMENT à l'opposé de moi. Je comprends maintenant beaucoup de choses. Je me dis : « *Ben oui, forcément, il y a des choses qu'elle ne peut pas voir.* » Et puis, elle me dit, par exemple, moi je suis un petit peu, beaucoup, meneuse (rires), ben... ça lui plaît. Parfois, je dis : « *Mais chaque fois que je lui propose quelque chose, je lui dis toujours "Si ça ne te plait pas, tu dois me le dire ou si tu as envie d'autre chose..."* » Et maintenant, elle me dit : « *Mais non, parce que, maintenant, je sais que ça me fait du bien. Tu me proposes des choses.* » Donc quelque part, on se complète bien et... ça ne fait que renforcer les liens. Enfin euh... les liens professionnels en tout cas. Oui, on se comprend mieux. Donc oui, c'est bien.

Q5 : Quelles seraient, si vous pouvez déjà le dire à ce moment-ci, les pratiques auxquelles vous allez renoncer parce que vous vous rendez compte qu'elles ne sont pas pertinentes, qu'elles n'apportent rien. Y en a-t-il que vous avez déjà ciblées ou que vous allez adapter ?

R5 : (rire nerveux) C'est pas facile ça parce que c'est encore fort tôt au niveau des enfants et qu'on n'a pas encore l'occasion de mettre ça en pratique mais c'est vrai que, par exemple, ben des enfants... Allez moi j'ai l'exemple d'un enfant qui est tout le temps fatigué. Bon, on s'est posé des questions évidemment - on n'a pas attendu d'avoir la formation - on a posé des questions aux parents, et euh... ben... Avant j'aurais peut-être voulu qu'il suive plus le mouvement le matin en me disant : « Ben c'est déjà un grand petit. » Maintenant, je me dis : « Ben non, il est fatigué, et finalement c'est qu'il en a besoin. Donc il va aller se reposer un petit peu et il fera cette activité après. » On se pose plus de questions je pense par rapport aux comportements des enfants. Mais c'est encore fort tôt. Mais, pour certains extrêmes, je pense que oui, ça nous aide déjà. Moi en tout cas hein. Je ne parle pas qu'en mon nom hein. C'est tout ? (Intervention de ma collègue : « Oui, c'est tout. ») Oh mais voilà... (rires) A tout à l'heure hein...

11. MEALM12N

11.1 Immeuble de personnalité de MEALM12N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MEALM12N

Base : **Empathique**
Phase : **Rebelle**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Opinions	100	Interrogatif/Informatif	100
Pensées	100	Emotif	81
Réactions	83	Directif	41
Actions	43		
Inaction/Imagination	36		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	100	DI/Engagé	100
Dévoué, Observateur,	100	DI/En Retrait	100
Consciencieux			
Responsable, Logique, Organisé	100	DE/Engagé	78
Spontané, Créatif, Ludique	84	DE/En Retrait	31
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	44		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	37		

3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	100
Démocratique	100	Reconnaissance du travail et des opinions	100
Laissez Faire	79	Structuration du temps	100
Autocratique	39	Contact	84
		Excitation	44
		Solitude	37

4) Parties de Personnalité	Score
Réconforteur	100
Ordinateur	100
Emoteur	82
Directeur	42

Figure 22 : Inventaire de personnalité de MEALM12N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MEALM12N



SEQUENCE DE STRESS DE LA PHASE

PHASE : REBELLE

- 1er Degré Invite les autres à faire ou à penser à sa place
- 2ème Degré Blâme
- 3ème Degré "Tu vas voir"

SEQUENCE DE STRESS DE LA BASE

BASE : EMPATHIQUE

- 1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres
- 2ème Degré Fait des erreurs
- 3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"

Figure 23 : Structure de personnalité de MEALM12N

11.2 Interview de MEALM12N

Q1 : Quel est votre ressenti par rapport à cette formation au niveau personnel ?

R1 : Oh, ben j'ai bien aimé. Franchement, ça m'a apporté beaucoup. Ça m'a permis de m'interroger sur moi-même, à mieux comprendre, même à la maison. Mon mari m'a dit : « C'est bien cette formation-là. » (rires) Chaque fois que je viens le mercredi, je lui raconte. Parce que je dis : « Ah, ben ça y est maintenant, tu m'as dit ceci, je t'ai rabroué mais maintenant j'ai compris pourquoi. Parce que ceci... » « Ben oui il me dit, c'est vrai ça. » Je sais que parfois, je suis un peu impulsive et il me dit : « Ben il faut aller jusqu'au bout hein ! » (rires) Et alors, j'ai un de mes deux garçons, je suis souvent en conflit avec lui, il est toujours dans son lit, il regarde le plafond et... J'ai parfois envie de le secouer : « Allez, lève-toi, enlève ton pyjama, il est midi... » Maintenant, allez, bon euh... Je le prends autrement maintenant. « Ça va, tu t'es bien reposé ? Allez raconte-moi, t'as fait de beaux rêves on dirait ? » Et alors après, à un moment donné, je lui dis : « Allez, on t'attend pour déjeuner. Ne traîne pas. » Voilà. Il est en pleine adolescence. Le plus grand vient d'en sortir mais n'empêche, la formation m'a permis déjà de me resituer un petit peu au sein de la famille. Mon mari a trouvé beaucoup de points positifs (rires). Je lui dis : « C'est dommage que tu ne peux pas venir toi aussi » parce qu'il faudrait savoir... Et maintenant, je me justifie : « Oui, je sais que tu es fâché parce que voilà... je suis comme ça, donc accepte, t'as pas le choix. » (rires) Donc maintenant, je me remets derrière en disant... (rires) Et alors, au sein de la classe, c'est vrai que cette année, j'ai dû me remettre en question parce que c'est la première fois que j'ai des 1^{re} maternelle. J'ai déjà eu ça antérieurement mais, depuis 10 ans, c'est la première fois que je retrouve des « première année » donc j'ai dû me réadapter parce que, à l'école, mon côté *Travillomane* reprend. Parfois je dis : « Allez termine et après tu pourras jouer. » Parfois je dis : « Allez termine. » Et parfois, on voit que l'enfant n'en peut plus. Enfin, il est fatigué. Maintenant, je ne pousse plus. Je me dis : « Bon il en a assez, la coupe est pleine et ce qu'il fera, ce ne sera pas bien. » Donc, à ce niveau-là, ça m'a permis pas mal de me resituer et puis bon, un enfant... Parfois, une maman me dit le matin que son enfant n'est pas bien : « Surveillez-le un petit peu. » Avant, je lui disais : « Allez termine ton travail, demain tu resteras à la maison pour te reposer. » (rires) « Ton bricolage n'est pas fini. » Parfois, je me dis que le travail scolaire prend le dessus. Maintenant, je me dis : « Non, il n'est pas bien, alors je le mettrai plus à la maison des poupées ou dans un coin plus calme, au coin lecture » parce que je me dis que s'il n'est pas bien, il a besoin de calme et... qu'on le laisse un petit peu tranquille. Et puis je lui demande aussi ce qu'il a envie. Et alors, dans la maison des poupées, maintenant il y a un lit pour eux. J'ai un matelas d'1m 20. Ça c'est en cours de carrière, je m'en suis rendu compte il y a 3-4 ans. Je me suis aperçue qu'un enfant qui n'est pas bien, il a parfois envie de se cocooner et même de

jouer « papa maman ou le petit frère ou la petite sœur ». Entre eux, ils se couchent et alors, j'ai installé un lit comme à la maison. J'ai même demandé à monsieur P. de m'enlever une barre qui gênait, le lit était trop grand pour l'espace et alors j'ai aménagé pour un enfant pouvoir s'allonger et voilà quoi.

Q2 : Par rapport à votre immeuble de personnalité, est-ce que ça vous convient ?

R2: Oui, tout à fait. Ça m'aaa... oui c'est vrai... tout à fait. Et alors maintenant le petit côté *Rebelle*, je me suis rendu compte... Je ne le savais pas et ça revient. Oui... depuis peu peut-être un an, c'est récent. C'est vrai que maintenant je m'aperçois que je n'ai plus envie de me laisser faire. Parfois je me dis : « *Ben zut.* » Je suis là et moi aussi... Et c'est vrai qu'avec madame M. qui est très très... un peu speed, je me suis sentie souvent un peu écrasée. On a bêtement la commande *Viroux* à faire, « *Tu as un catalogue ! Ben je le prends et je te le rendrai demain.* » « *Ben zut !* » et maintenant je dis : « *Ben non, zut, t'attendras bien demain. Je l'ai en premier donc c'est moi d'abord.* » (rires) Et madame T. (ndlr : la directrice) m'a dit : « *M'enfin, il y a le catalogue en ligne, ne vous disputez pas pour ça.* » Elle s'est étonnée de ma réaction. Je savais bien que je pouvais le dire mais ça n'aurait pas été la peine de se disputer pour un catalogue.

Q3 : Est-ce que la formation pourrait apporter quelque chose de plus dans votre pratique de classe ?

R3 : Ah oui, ça c'est sûr. Je peux maintenant mieux comprendre les enfants. C'est qu'il y a des enfants qui sont fort câlins. Ben, à un moment donné, je disais : « *Bon...* » J'ai un peu souffert dans ma jeunesse à l'école primaire, maternelle, les chouchous sur les genoux de Madame. Elle prenait les premier et deuxième de classe toujours sur ses genoux. J'étais troisième et bien je n'avais jamais droit à ses genoux. Ça me donnait toujours envie de faire mieux parce que j'avais aussi envie d'une petite place sur ses genoux et je n'en avais jamais. Et je me suis dit : « *Ben moi, ce sera tout le monde au même titre. Pas de jalousie. Je préfère ne pas en prendre que n'en prendre que deux.* » Bon, c'est vrai qu'il y a des moments où on est obligé avec la vie, on les prend à bras, mais il y en a qui me disent : « *Je vais jouer* » « *Eh ben zut alors* », je le sentais comme un rejet : « *Ben zut, je lui offre mes genoux et il n'en veut plus.* » (rires) Et d'autres par contre, ils seraient trop collants et, depuis la formation, je les garde un peu plus près de moi car ils en ont besoin. Et parfois je dis : « *Allez, va jouer avec tes copines.* » Maintenant, j'essaie de tempérer : ceux qui en ont vraiment besoin et ceux qui, tout compte fait, n'en ont pas besoin. Voilà, parce qu'avant, j'essayais que tout le monde puisse avoir son petit tour. Mais celui qui n'en a pas besoin, pourquoi ? Et c'est souvent à la récréation ou pendant les moments plus libres où là ils peuvent venir.

Q4 : Qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en œuvre avec vos collègues ?

R4 : Ah! (soupir)... Avec mes collègues... Ben... (silence). Il y a bien... pffff... avec mes collègues... Ben disons mettre en œuvre... Bien sûr tous les projets que nous avons en commun... Ça nous permet d'arriver à l'aboutissement d'un projet. Disons que comme on se connaît mieux l'une l'autre, on permet comme on essaie parfois de tempérer parce qu'on sait qu'elle a... ouais on la laisse parler un petit peu plus... Euh... On va pas trop l'embêter ou... bon... Ça permet de mieux se comprendre au sein d'un projet. Maintenant pour l'abouti... euh... ça dépend quel genre de projet... Ça dépend aussi... Il y en a qui sont plus artistiques... que d'autres... Ben on les laisse... Dans certains domaines, je donnerai mon avis mais dans d'autres, je préfère me retirer en disant : « *Elle en connaît plus que moi, je suis tout à l'écoute parce que ça m'intéresse.* » Madame P., elle est très très très artistique sur les peintres, enfin tous... Moi, je suis émerveillée quand je l'écoute parler. Je ferais bien un projet avec elle, j'ai envie d'apprendre. Maintenant, si j'ai quelque chose à dire, si je peux apporter mon petit grain de sel dans un domaine ça je sais... Je dirais à madame M. : « *Je t'ai bien écoutée, maintenant tu m'écoutes un petit peu.* » (rires) Donc... ben... je ne vois pas bien l'aboutissement d'un projet, dans quel sens vous parlez (Intervention de ma collègue : « *On en reparlera plus tard.* ») Réaménager, c'est vrai qu'on est en train d'y penser, la salle de jeux. On a recommencé à faire des peintures au sol, on a prévu... Donc peut-être... comme c'est un projet commun... ben le contenu des petits coins euh... C'est vrai que chacune aura son mot à dire mais c'est vrai que suiv... on va faire un coin poupée peut-être, un coin voitures pour les garçons et alors des lignes de délimitations pour empêcher que les jouets ne passent d'un coin à l'autre. Et alors euh... pour tout ce qui est moteur, petits vélos euh... Mais disons qu'au niveau du contenu de chaque coin, ben disons que là, c'est un projet commun euh... On ne peut pas dire : « *Moi, je vais mettre mes mousses et moi je veux mettre mes...* » Non, on va un petit peu voir l'une et l'autre, les jouets qui sont moins destructibles enfin... Voilà... pour les projets du moment, c'est l'aménagement de la salle de jeux. Maintenant... on est en plein Noël, St-Nicolas... Enfin... Les projets communs, ce sera... à mon avis... ça arrive toujours au niveau de Pâques : visite à la ferme, la fancy-fair parfois, c'est un thème commun mais alors on se communique pas mal de choses pour se donner des idées... Mais vraiment un gros projet comme euh... un spectacle euhh (Intervention de ma collègue : « *Ce n'est pas forcément au niveau d'un projet. Ça peut être une manière de pratiquer au niveau des idées ou euh... je ne sais pas moi... pour mettre en place comme vous dites, la salle de jeux par exemple, en fonction des types de personnalités...* ») Maintenant, c'est vrai qu'il y a de la remédiation qui se fait. Ça, elle est déjà installée depuis 2/3 ans... avant la formation. Donc là, madame P. ... tous les enfants dorment l'après-midi. La personne se sent alors un peu coupable d'être dans sa classe et nous, on est débordées.

Alors... et moi qui avait les 1^{re} et les 2^e, ça m'a soulagée quand elle m'a dit : « *Ecoute, si tu veux, je peux bien reprendre mes petits l'après-midi pour re-perfectionner au niveau ciseaux, au niveau tenue de l'outil, et pendant que toi, tu peux aller un peu plus loin avec tes 2^e.* » Donc là, il y a de l'entraide entre nous euh... Maintenant, c'est vrai que, connaissant madame P., elle prend son temps, elle fait les choses bien mais... et moi parfois, je... « *Ohhh, mais t'as pas encore fini, t'en as encore pour longtemps...* » Et maintenant, je la vois autrement. Je lui demande ce qu'elle a fait et lui dis : « *C'est vrai que t'as pris ton temps mais c'est bien fait. Oui, franchement, ... les enfants que tu as eus, eh bien maintenant, ils savent découper correctement. Il n'y a plus besoin que je sois derrière pour euh...* » Maintenant, je comprends mieux.

Q4 : Est-ce qu'il y a des pratiques que vous laisseriez de côté parce que, suite à la formation, elles ne sont pas pertinentes, qu'elles ne conviennent pas à certains enfants ? Par exemple ce que vous avez dit tout à l'heure.

R4 : Maintenant je ne dirai plus : « *Termine ton travail, tu iras jouer après.* » Ça c'est vrai que maintenant je vois les choses différemment. Mais je pense que c'est... quand le moment arrive... hop, on fait une petite relation-là et on se dit : « *Ah oui, ça c'est vrai, je faisais ça mais je ne dois plus le faire...* » parce que je vois les choses autrement. Maintenant, c'est vrai que je fais plus de petits jeux dans le couloir par exemple, là aussi des pavages avec les tapis mousse, tout ça ils adorent mais... Alors je regarde maintenant, si j'en mets deux, lequel je mets avec lequel. Ça aussi, parce que parfois je m'étonnais qu'il ait des... Maintenant, aux mois de septembre, octobre, c'est à ce moment-là qu'on apprend à les connaître. Mais maintenant, c'est vrai qu'au niveau de la gestion des conflits, il ne faut pas mettre n'importe quel enfant avec un autre et il faut voir pour... booster un qui est endormi, j'en mettrai un qui est un peu plus nerveux. Bon mais ça, c'est notre pratique d'enseignante qui reprend le dessus. Mais parfois je m'étonnais : « *M'enfin pourquoi vous vous disputez tous les deux ?!* » Parfois j'essayais de comprendre pourquoi il y avait un conflit mais il n'y a pas à comprendre, c'est comme ça, ça c'est leur caractère. Voilà, j'essaie parfois de mettre des mots mais... voilà. Ça aussi, ça m'a apporté ; pas toujours vouloir creuser, ça n'ira pas mieux dans trois mois parce qu'ils sont comme ça. C'est moi, moi, moi tous les deux, ils prennent le jouet de l'autre, ils vont se disputer à chaque fois donc. Voilà, ça y est ? (rires)

12. MELPMA1N

12.1 Immeuble de personnalité de MELPMA1N

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MELPMA1N

Base : **Rêveur**
Phase : **Rêveur**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Inaction/Imagination	100	Nourricier	100
Emotions	78	Interrogatif/Informatif	70
Opinions	72	Emotif	66
Réactions	68	Directif	60
Actions	62		
Pensées	47		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Calme, Réfléchi, Imaginatif	96	DE/En Retrait	100
Compatissant, Sensible, Chaleureux	79	DI/Engagé	73
Dévoué, Observateur,	73	DI/En Retrait	67
Conscientieux			
Spontané, Créatif, Ludique	69	DE/Engagé	63
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	63		
Responsable, Logique, Organisé	48		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Autocratique	100	Solitude	96
Bienveillant	74	Reconnaissance de la personne et sensoriels	79
		Reconnaissance du travail et des opinions	73
Démocratique	68	Contact	69
Laissez Faire	64	Excitation	63
		Structuration du temps	48
4) Parties de Personnalité	Score		
Ordinateur	100		
Réconforteur	77		
Emoteur	67		
Directeur	61		

Figure 24 : Inventaire de personnalité de MELPMA1N

STRUCTURE DE PERSONNALITE

MELPMA1N

SEQUENCE DE STRESS

BASE/PHASE : REVEUR

1er Degré Se retire dans la passivité

2ème Degré Attend passivement

3ème Degré "Personne ne m'a dit que faire"

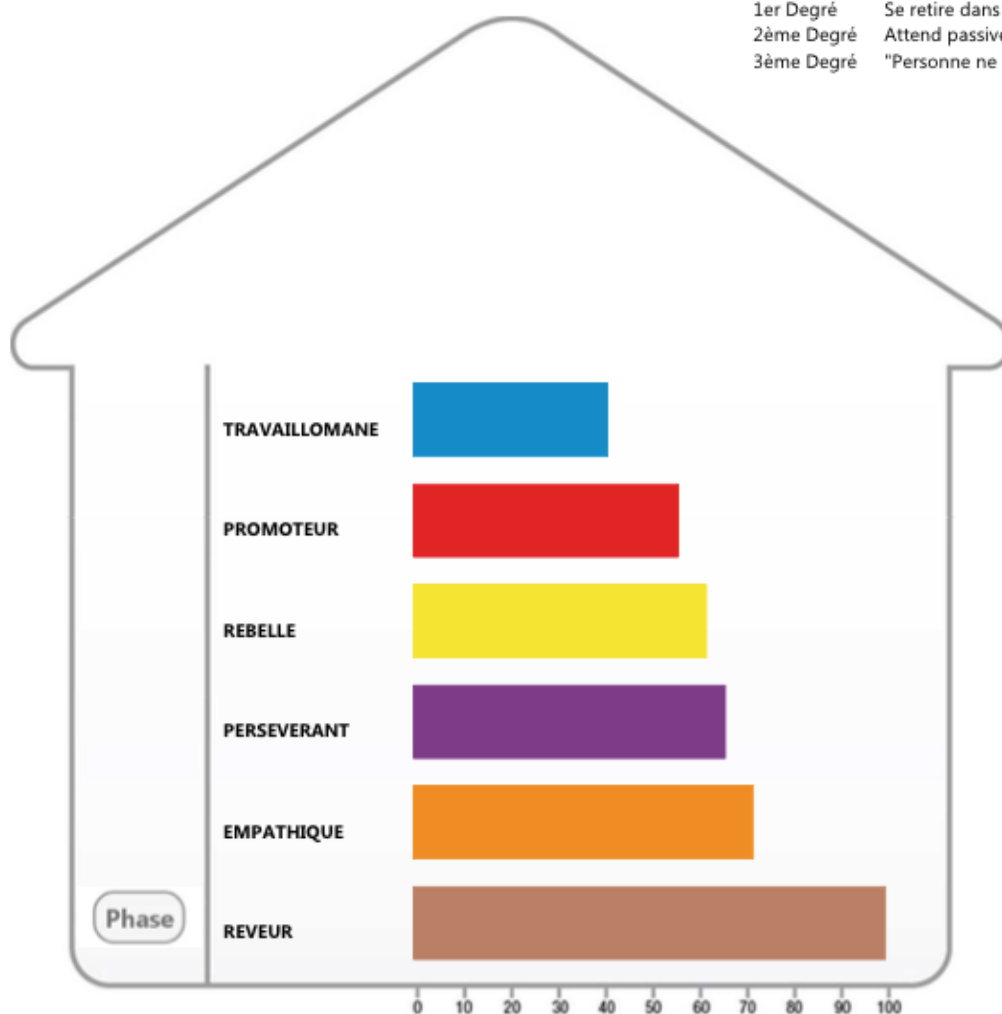


Figure 25 : Structure de personnalité de MELPMA1N

12.2 Interview de MELPMA1N

Q1 : Dites-moi un peu ce que vous apporté la formation au niveau personnel ?

R1 : Ben euh... disons que sur le plan personnel, je suis encore en réflexion là. Je dois encore digérer un peu tout le bazar mais c'est vrai que par rapport aux réactions que parfois ma fille etc, j'essaie un petit peu d'analyser mais je n'ai pas encore totalement cerné parce que bon c'est quand même euh... pas si simple que ça, c'est pas simple même du tout et donc voilà. Voilà. Mais je pense que ça peut être facilitateur de communication même euh... au niveau familial (rises). Pour tout vous dire, ma fille a 18 ans aussi hein. Elle sort de l'adolescence tout doucement mais c'est encore de temps en temps un peu « trash ». Ça me permet quand même de prendre du recul et de voir

les choses un peu différemment et de ne pas forcément, quand elle réagit de manière cassante, de ne pas le prendre forcément pour moi mais de voir un petit peu au niveau du contexte et... voilà... sur le plan personnel. Bon, son papa, il n'est pas là (rires). Il est bien loin et donc avec lui c'est différent, il a des contacts moins rapprochés.

Q2 : Dites-moi ce que vous pensez de votre immeuble. Est-ce que ça vous correspond bien ?

R2 : Oui. J'ai été surprise de voir que ma base était *Rêveuse* mais sans l'être parce que oui, ça me correspond vraiment mais je pensais que ma base serait plus *Empathique* que *Rêveuse*. Et puis finalement *l'Empathique* est juste au-dessus et bien développé aussi donc quelque part, voilà (rires). Mais finalement *Rêveur*, cela me correspond vraiment très fort. Plus j'y pense, plus je me dis mais oui et le fait de la solitude, de devoir prendre..., de se mettre dans une bulle, c'est vraiment moi. Parfois, on me dit : « *Mais tu m'écoutes ?* » Je prends le temps. A un moment donné, quand c'est trop, c'est trop... Oui, oui, ça me correspond bien. Mais maintenant, je me corrige hein, je me soigne ! (rires) Comme aussi le *Travaillomane* est tout au-dessus mais je sais que parfois j'en ai besoin parce qu'au niveau du boulot par exemple, si je ne vais pas dans cet étage-là, c'est catastrophe : l'organisation de la classe, la gestion etc... Il faut absolument y aller quoi. Je me force à y aller mais quand je suis chez moi, non hein (rires).

Q3 : Qu'est-ce que la formation pourrait apporter dans la pratique de classe ?

R3 : Ben, en fait euh... J'y ai pas mal réfléchi mais avec les petits, c'est un peu difficile de cerner leur personnalité parce qu'ils arrivent... ils arrivent bruts... C'est pour ça que j'aime bien les petits. Quand on les ennuie, ils s'en vont. Donc euh... (rires), les choses sont claires. Mais euh... mais c'est vrai que ça me permet quand même, malgré tout, d'être plus attentive à leur personnalité et donc se dire : « *Tiens celui-là, il est plus comme moi.* » Ceux-là, je les repère assez facilement. Comme ils sont un peu comme moi, pour moi, c'est plus facile. Maintenant les autres entre le *Persévérant* et euh... le... *Travaillomane* c'est plus difficile ou le *Promoteur*, c'est vraiment, ça j'ai pas encore bien euh... Et puis *l'Empathique*, je le vois aussi, celui qui va vers les autres ou qui vient me dire : « *Oh madame, il pleure.* » Voilà des choses simples qu'on repère assez facilement. C'est vrai qu'être attentive aux différentes personnalités de la classe, cela permet aussi d'ajuster les réponses qu'on donne aux enfants. Mais encore une fois pas tout de suite... tout de suite parce qu'il faut un peu de temps, un peu de temps de bien intégrer euh... tout. Enfin, les... euh... les différentes composantes.

Q4 : Qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en œuvre avec vos collègues ?

R4 : Ah... (ndlr : soupir de désespoir)... Ben ça, je vais être honnête, je n'y pas encore réfléchi (rires). Voilà mais... Je ne saurais pas vous répondre aujourd'hui.

Q5 : Quelles seraient les pratiques éventuelles auxquelles vous renonceriez suite à la formation parce que vous vous rendez compte qu'elles ne sont pas pertinentes, qu'elles ne conviennent pas à certains enfants... ?

R5 : Ouf... euh... Je ne sais pas non plus... Il faudrait que je note vos questions d'ailleurs... (rires) On est dans un fonctionnement parfois tellement habituel dans le sens où... Voilà... Moi, ça fait quand même trente ans que je fais ce métier même si j'ai changé de degré. J'ai travaillé avec des grands, avec des moyens, je travaille maintenant avec des tout petits. Je me suis chaque fois adaptée mais... bon voilà... Dans ma classe pour le moment, ça roule. En plus cette année, dans ma classe, j'ai un groupe d'enfants qui sont... Cette année, je n'ai pas dû trop chercher à m'adapter parce que j'ai un groupe d'enfants qui tourne bien. On sent le climat... que le climat de classe est agréable, ils sont agréables. Bon, il y a toujours des petits spirous mais... voilà. J'avais eu plus de mal à trouver, l'année dernière, un fonctionnement et j'ai dû beaucoup plus me remettre en question l'année dernière parce que j'avais des enfants qui avaient de gros problèmes. J'avais mon petit M. qui avait des troubles de la communication. Il n'a pas vraiment été diagnostiqué comme ça par les médecins mais bon euh... c'est un enfant qui ne communiquait pas, qui ne parlait pas. Donc tout ça, j'ai dû adapter. Cette année, ça tourne plutôt bien donc c'est plus difficile de vous dire ce que je ne ferais plus vraiment. Il faudrait que je prenne un petit peu de recul et que je m'observe avec sérieux mais c'est un petit peu difficile quand on est dans l'action avec les enfants. Mais je veux bien réfléchir à tout ça. Voilà, je suis bien dans ma base hein... ? (rires)

Annexe 10 : Enseignants interviewés du deuxième groupe

1. MECRD2G

1.1 Immeuble de personnalité de MECRD2G

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MECRD2G

Base : **Persévérant**
Phase : **Travaillomane**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Opinions	100	Interrogatif/Informatif	100
Pensées	91	Directif	68
Actions	70	Nourricier	43
Emotions	45	Emotif	35
Réactions	37		
Inaction/Imagination	26		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Dévoué, Observateur, Conscientieux	100	DI/En Retrait	100
Responsable, Logique, Organisé	92	DE/Engagé	65
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	71	DI/Engagé	40
Compatissant, Sensible, Chaleureux	46	DE/En Retrait	21
Spontané, Créatif, Ludique	38		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	27		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Démocratique	100	Reconnaissance du travail et des opinions	100
Autocratique	66	Structuration du temps	92
Bienveillant	41	Excitation	71
Laissez Faire	33	Reconnaissance de la personne et sensoriels	46
		Contact	38
		Solitude	27
4) Parties de Personnalité	Score		
Ordinateur	100		
Directeur	69		
Réconforteur	44		
Emoteur	36		

Figure 26 : Inventaire de personnalité de MECRD2G

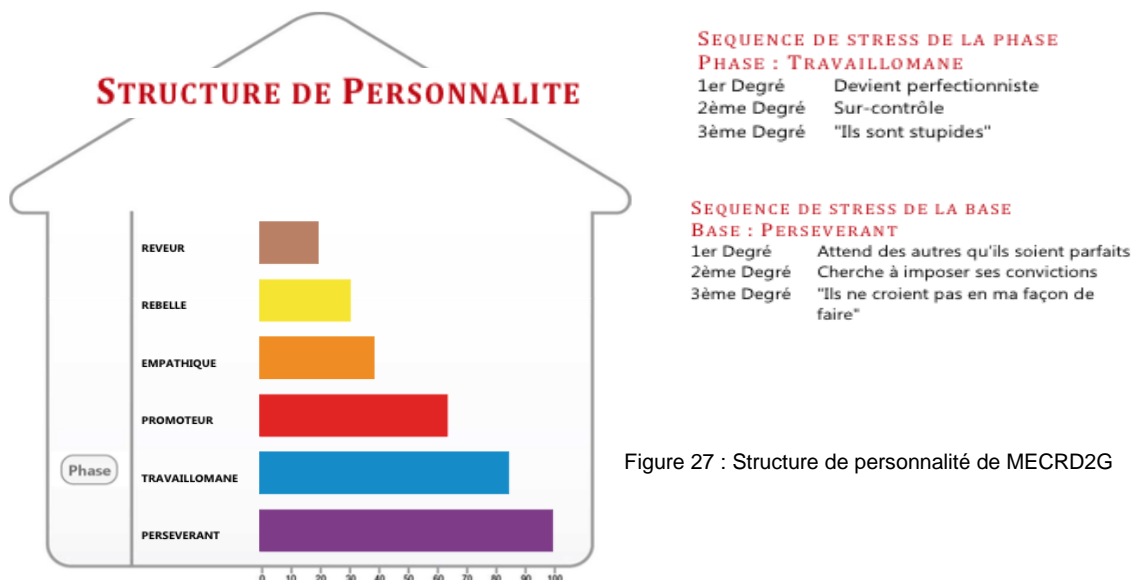


Figure 27 : Structure de personnalité de MECRD2G

1.2 Interview de MECRD2G

Q1 : Qu'est-ce que la formation pourrait apporter à votre pratique de classe ?

R1 : Il y a une chose quand même, c'est de **se rendre compte**, enfin non, on savait **qu'on était tous différent**, ça c'est certain, mais par exemple être plus attentive quand un élève n'a pas vraiment envie de travailler, c'est de se poser la question : « *Est-ce qu'il est dans son monde de rêve ?* » et donc lui laisser une certaine place de rêve et le récupérer après, ce que je ne faisais certainement pas. **Moi, en étant travail, travail, travail, je ne comprends pas toujours pourquoi on ne veut pas...** Mais par exemple je me rends compte qu'avec le petit M., il m'a demandé ... - et c'est vrai qu'au départ j'ai dit : « *C'est pas le moment de lecture ici.* » - et maintenant il ne me le demande plus parce qu'il sait que je suis d'accord. On a fini le journal de classe, avant de faire autre chose, il est allé chercher un livre. C'est ce que je dis, j'aime autant qu'il lise ça que de ne rien faire. Donc, il y a déjà ça. Heu... **se rendre compte des rythmes différents.** C'est vrai que moi je me dis toujours - je suis une vraie speedée - il faut travailler, il n'y a pas de questions à se poser, c'est **comme ça.** Et puis je me dis : « *Ben oui ce sont des jeunes, ils ont peut-être d'autres préoccupations, leur vie d'adolescent, c'est pas la mienne, on est dans des mondes de différence, et respecter leur rythme... Bon ça c'est déjà important.* » **Plus respecter leur rythme.** Ce qui reste quand même vrai, c'est que je râle quand ça ne va pas quand même. D'ailleurs là, j'ai encore un travail à faire encore **accepter davantage et essayer de me mettre aussi à leur niveau.** Et... j'y arriverai. La difficulté que j'ai encore, c'est de prendre du temps. On parle toujours des programmes, des compétences. C'est quand même des choses à faire et que ce soit avec ces élèves-là ou avec mes autres classes, car j'essaie d'adapter aux autres classes. Ce n'est pas parce qu'on fait un projet 2^e diff (ndlr : 2^e différenciée) que les autres n'existent pas. Et par exemple, je me rends compte qu'ici, ben, on n'est pas très loin dans notre programme de français parce qu'on vient de changer de manuel donc il y a toute une adaptation. Et puis je me dis : « *Tout compte fait, (bon, je me ferai peut-être engueuler par l'inspectrice, quoi que...), ce que je fais, je le fais peut-être mieux* » parce que je prends plus de temps. Et je me prends du temps, **je m'octroie du temps pour essayer de voir où sont les difficultés de tout un chacun : ils sont tous en classe devant moi avec des difficultés et j'essaie de trouver des moyens de prendre la matière différemment.** Et ça, c'est nouveau par rapport à l'année passée. Je ne suis pas très frontale car ce n'est plus possible avec nos classes mais cette année, suite à ça (ndlr : la formation), je me dis : « *Allez, tout le monde ne travaille pas comme toi, tout le monde n'organise pas tout.* » Et c'est vrai, je le savais probablement, mais c'est plus facile de l'occulter que de s'en rendre compte parce que ça veut dire qu'on doit travailler différemment. Mais ça, c'est positif. Ce qui me gêne, c'est que j'ai un peu l'impression d'avancer moins vite mais alors je me dis que ce n'est pas grave, cette année, c'est comme ça. Quand je maîtriserai

davantage, je pourrai encore travailler autrement. Donc, voilà, il faut être positif dans la vie, il ne faut pas se lamenter. (Intervention de ma part : « *Ce que vous dites, c'est à cause de la formation ?* ») Ah oui, tout à fait. Pourtant, j'ai fait la gestion mentale et c'est vrai que ça m'avait interpellée parce que c'est aussi une manière de travailler, de mettre en exergue ce qui fonctionne. Mais j'ai fait ça il y a des années quand j'étais jeune prof donc, c'est un peu tombé dans la poche de l'oubli. Et le fait d'avoir fait ça (ndlr : la formation), je me suis dit : « *Ben oui, on fait ça.* » Il y a des choses qui ont été réactivées. Ceci étant dit, c'est ce que je dis, elle est intéressante, intéressée (ndlr : la formatrice) et on a envie d'en savoir plus. Voilà, il y a des formateurs qu'on voit un jour et puis on se dit qu'on est mieux en classe. Ici, c'est pas le cas, elle est vraiment passionnante, passionnée et on a envie d'en savoir plus. On se dit qu'il y a des choses qui collent. Oui effectivement, il y a des formations, il faut quand même être clair, on se dit : « *Qu'est-ce qu'on vient faire là hein !* » mais ici, c'est pas le cas et je trouve qu'il y a... mais il faut du temps. Moi je ne suis pas convaincue que c'est quelque chose qui se met en place en trois semaines de temps, je n'y crois pas. D'ailleurs, il y a encore des choses que je relis maintenant et ça n'a pas encore de sens pour moi mais c'est pas grave. Peut-être que dans cinq mois ou dans un an... il faut se donner du temps. Et je crois qu'il faut tester, je n'aime pas ce mot parce que ça fait cobayes, mais je crois qu'il faut essayer avec les élèves qu'on a. Je suis déjà contente de pouvoir me dire : « *Ah, il est plus du domaine rêveur. Ah, il est plutôt Rebelle ou...* » ça me fait du bien de pouvoir verbaliser ce que je ressens et donc on travaille autrement. Et avec le petit M., je suis contente. Parce que maintenant, il ne me pose même plus la question de savoir s'il peut aller chercher un bouquin. Il a fini, il va chercher son bouquin. Ce n'est pas le Pérou mais c'est mieux que rien. Je me dis qu'au lieu de rester à rien faire et d'embêter les autres, il lit. Donc, c'est positif.

Q2: Et dans les pratiques que vous avez éventuellement essayé de... (MECRD2G ne nous laisse pas le temps de terminer la question.)

R2: Oui et bien voilà. En 2^e commune, j'essaie d'en arriver à faire des fiches techniques, des modes d'emploi. Il y a quand même quelque chose qui m'interpelle parce que je leur ai dit : « *Les règles c'est une chose mais il faut pouvoir les appliquer.* » Et donc on a essayé de mettre ensemble, on l'a fait ensemble, ça a pris une heure pour faire une petite fiche technique : « *Comment accorder un participe passé ?* » Il y a des élèves qui ont été mais vraiment très logiques. Je leur avais dit que je voulais une première personne et un verbe d'action : je regarde, je fais. Ça a été très bien fait. Il y en a qui sont venus me le montrer, il y en a même qui l'ont plastifiée. Donc, ça va très loin. Je fais un contrôle et il y en a qui ratent. J'en ai reparlé avec eux ici lundi. Là, il y a quelque chose qui ne passe pas et je ne comprends pas moi-même. Alors je me suis dit que le prochain contrôle, je vais leur demander de garder cette fiche sous les yeux. Pour voir. Pour voir où ça coince. Parce qu'à partir du moment où on l'a fait ensemble, en première

personne parce que c'est quand même « je » par rapport à ce que je fais et que ça coince au contrôle, il a peut-être quelque chose d'autre qui coince. Je ne sais pas encore, c'est juste un constat. Donc, on va aller plus loin. Je trouve que cette idée de passer plus de temps à se créer des fiches techniques, des modes d'emploi, ça, ça les interpelle mais c'est quelque chose à quoi ils ne sont pas habitués hein. Ah non, pas du tout, ils m'ont demandé : « *Qu'est-ce qu'on fait là ?* » Il y en a qui ont choisi une feuille blanche, d'autre une feuille de couleur ; il y en a qui l'on refait, ils m'ont plastifié en disant : « *Voilà, comme ça je peux l'utiliser, ça ne va pas s'abîmer.* » Magnifique. (Intervention de ma part : « *Ils sont beaucoup plus attentifs au cours avec cette démarche-là ?* ») Au cours, oui. Donc ça c'est positif, parce que là j'ai eu une attention... et je dois dire que j'étais contente des résultats, c'était très bien fait. On avait des critères communs mais on l'a mise en musique : les notes étaient communes mais la mise en musique était personnelle. Et c'est ça que j'ai eu des grandes feuilles, des petites feuilles. Très bien mais au niveau du contrôle, ce n'était pas encore ça. Donc, je suis en train de m'interroger hein. (Intervention de ma part : « *Donc, ils ont fait ça pendant une activité et la semaine suivante, ils ont eu le contrôle ?* ») Non, c'est-à-dire qu'on a déjà vu la matière, puis on s'est rencontré et on a eu cette idée (ndlr : nous deux, pendant une concertation avec l'équipe enseignante), et je me suis dit : « *Ben oui, pourquoi pas, ça, c'est une bonne idée.* » Donc, on a mis ça en œuvre, je leur en ai parlé, ils m'ont dit oui. On l'a fait ensemble, oui et non, je les ai guidés mais je voulais que ça vienne d'eux. Parce que si ça venait de moi, ça ne servait à rien. Donc, c'est venu d'eux. J'écris au tableau pour qu'il n'y ait pas trop d'erreurs et puis leur montrer quand même que c'est important et donc ça c'est super bien passé, ils étaient contents. Maintenant, est-ce que le contrôle a eu lieu trop tôt, peut-être. Je me suis dit que le prochain ce serait demain, je vais en refaire un et je vais leur dire de garder leur fiche, pour voir. Et là, je pourrai voir. Si c'est un problème de fiche réellement ou si c'est un problème d'étude ou de matière. Parce que si c'est un problème d'étude, là, je ne peux rien faire. Mais voilà, je suis un peu comme un savant qui... mais non... mais si... Mais je trouve que c'est intéressant. Parce que de toute façon, rater pour rater, ben voilà, le constat il est là. Il faut aller voir où ça coince. Donc voilà, j'en suis là. Mais ce qui m'interpelle, c'est de me dire : « *Oui, voilà, il y en a qui l'ont fait comme ça.* » Les *Rebelles*, ils l'ont fait, et c'est vrai, avec plus... enfin de manière... feuille blanche, c'est très bien, c'est leur carte d'identité de travail. Ce n'est pas la mienne et j'ai dit que ce qu'il faisait c'était pour eux, pas pour le voisin. « *Travaillez pour vous, soyez un peu égoïstes.* » Parce que voilà, ce qui fonctionne pour l'un, ne fonctionne pas pour l'autre hein. On est bien d'accord. Et donc, ça, ça les a accrochés. Donc, allez... mais ce n'est pas une manière commune pour eux de travailler. Du tout. Mais voilà, c'est au début hein. Donc je ne sais pas ce que ça va donner et puis je me rends compte que dans les nouveaux programmes qu'on utilise, on est plus dans la compréhension des choses comme ça et là aussi euh... oui c'est

interpellant de se rendre compte... Ils ne savent pas comprendre un texte et donc là, il y a du travail aussi. Là, je ne sais pas encore comment je vais faire, honnêtement. Je dois me demander : « *Comment fait-on pour comprendre un texte où il n'y a pas de connaissances à avoir, donc comment retrouver les informations ?* » Eh bien là je coince, je ne le cache pas parce que ça me semble tellement évident que je ne vois pas où ça coince. Donc on est en train ici, avec les 3^e, j'essaie d'adapter ça un petit peu. Voilà, vous avez un texte et tout est écrit noir sur blanc. Il n'y a rien à connaître, il ne faut pas aller chercher ailleurs. J'ai donné un texte sur Walibi et je n'ai que 2 élèves qui ont donné la bonne réponse pour la superficie du parc. La réponse était disséminée dans le texte mais elle était là et donc difficulté à la repérer. Et c'est des petites choses comme ça. Donc là, il y a du travail.

Q3: Est-ce que suite à la formation, il y a des pratiques qui... (MECRD2G ne me laisse pas le temps de terminer la question.)

R3 : Pour l'instant je travaille encore comme je le faisais parce que, je vais être très franche et très directe parce que c'est dans mes habitudes, je ne suis pas encore vraiment au point. Donc quand je ne suis pas au point, il faut quand même que je me raccroche à quelque chose qui me permette d'avancer. Je me dis que j'ai quand même des élèves, que je ne peux pas me permettre de faire tout et n'importe quoi. Il y a quand même des sessions d'examens, des CEB, etc. Donc, quand je peux travailler comme ça avec des fiches, je le fais parce que je pense qu'effectivement, à court ou moyen terme, ça va donner. Il ne faudra pas attendre longtemps. Mais quand je ne suis pas certaine de mon coup, alors je me raccroche à ce que je connais et à ce que je faisais. Mais ça, c'est en attendant. C'est pour dire que c'est pour ne pas perdre du temps non plus et de faire n'importe quoi pour dire de faire quelque chose. Voilà, mais ça, c'est mon caractère qui fait que. Mais oui, on ne se change pas non plus hein.

Q4 : Et avec vos collègues, est-ce que vous avez envie de mettre des choses particulières en place?

R4: On en discute souvent entre nous mais c'est toujours les mêmes hein : c'est P.R., A., M., E. Bon avec Mme M., en tant qu'éducatrice, c'est quand on est en train de discuter à la salle des profs. Mais bon, comme je le disais, on est tous un petit peu... voilà... découragés. Mais quand on en parle, oui, on en parle. Ici, c'est ce que M. me disait, j'aurais bien envie de commencer à mettre en place, comme moi ce matin, cette fameuse carte, mais ils ne sont pas tous là. Alors demain, il faudra recommencer (ndlr : beaucoup d'élèves s'absentent en classe au moment de cette interview : une élève de la classe est tombée enceinte et les propos de certains tournant toujours autour du sexe, les enseignants ont du mal à les gérer ; ils ont donc fait appel à un service extérieur, ce qui ne semble pas plaire à tous les élèves qui boycottent ce qui est mis en place.) Et c'est vrai que ça, c'est un vrai problème, problème pratique hein et là, on n'a pas d'emprise. A part

téléphoner aux parents, pour savoir pourquoi ils ne viennent pas, mais notre rôle s'arrête là. On ne peut pas aller plus loin, on ne peut pas aller les chercher. Mais si on en discute. Et c'est ce qu'on se dit, le projet est intéressant. Maintenant, la pression est un peu retombée en ce sens qu'on est plus réaliste. On se dit qu'on n'obtiendra probablement pas de bons résultats cette année. Donc on va plutôt le prendre comme test, faire un débriefing en se disant qu'il faut faire ça mais commencer en septembre et en première. Ça c'est indéniable. Quitte à le faire sur deux ans, ça on en est conscients maintenant. Se dire aussi : « Bon, voilà, qu'est-ce qui a bien fonctionné ? Le classeur, pas le classeur. Avoir une classe à eux, pas à eux... » Enfin, essayer de voir ce qu'on pourrait mettre en place pour l'année prochaine parce que le chef n'est pas contraire du tout, au contraire ! Et essayer de trouver les parties positives de ce qu'on aura fait car il y aura des échecs. Donc, pour ne pas se le prendre en pleine figure parce que c'est quand même un fameux investissement personnel, on s'est dit : « Voilà : on va essayer... » parce que je ne sais plus qui m'a dit vendredi : « Mais madame, on n'arrivera pas à ça. » et j'ai dit : « Non, effectivement, on a trop peu de temps. Mais, on peut faire le quart de ce qui est proposé et que ce soit un tout aussi beau bébé hein. Donc, il ne faut peut-être pas voir haut pour cette année mais montrer votre bonne volonté. » Et c'est comme ça que M., lui, était intéressé. Peut-être que ça peut être pour lui une manière de sortir de ce carcan : « Je ne sais rien faire, je suis nul, je suis con. » Donc, c'est positif, avec un quart du travail. Et c'est ce qu'on s'est dit : pourquoi pas un quart ? On n'arrivera peut-être pas plus loin. Vous voyez ce que je veux dire ? (Intervention de ma part : « Oui, on peut peut-être voir un peu moins grand mais voir un peu plus que ce qui... ») Voilà, c'est ça. C'est ce qu'on pense aussi. D'où ils viennent, c'est ça que moi je dis. Il faut voir d'où ils viennent et où on va les emmener. Et si on peut monter deux marches et bien on a tout gagné quoi. Il faut être positif quoi. Mais positif, on l'est mais pour l'instant, on est un peu dans le creux. Et je dois dire, j'ai rencontré une amie psy hier soir et je lui en parlais. Je lui disais : « On est un peu découragé parce que ça nous demande du temps. On le fait parce qu'on a envie de le faire, il n'y a personne qui nous a obligés et ce n'est pas le fait qu'on n'ait pas de retour, c'est le fait qu'on a l'impression qu'on va à rien parce qu'ils n'en veulent pas. » Et donc c'est là, la difficulté. Et personne n'y peut rien hein. Personne. Et ça, c'est un fait de société hein, c'est pas nous, c'est pas propre à nos 2^e diff de L.G. hein. Ce que je veux dire, c'est pas nous profs de L.G. hein. Je pense qu'on est motivés, qu'on a envie que ça bouge. Mais là, il y a des freins qui sont mis et ... Voilà. Des obstacles qui vont être difficiles à sauter hein. Maintenant, il faut motiver des profs de 1^{re} donc c'est pour ça qu'à la présentation, on va demander à des profs de 1^{re} d'être là. Peut-être que... voilà. Je pense qu'il faut commencer en 1^{re} quitte à leur laisser du temps... (Intervention de ma part : « D'où l'intérêt de commencer à les stimuler dès à présent... ») Oui, bon, mais ça, ça ne dépend pas que de moi.

2. MEEBD2G

2.1 Immeuble de personnalité de MEEBD2G

INVENTAIRE DE PERSONNALITE MEEBD2G

Base : **Travaillomane**
Phase : **Persévérant**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Pensées	100	Interrogatif/Informatif	100
Opinions	90	Nourricier	54
Emotions	56	Emotif	51
Réactions	53	Directif	45
Actions	47		
Inaction/Imagination	31		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Responsable, Logique, Organisé	100	DI/En Retrait	100
Dévoué, Observateur, Consciencieux	91	DI/Engagé	51
Compatissant, Sensible, Chaleureux	57	DE/Engagé	48
Spontané, Créatif, Ludique	54	DE/En Retrait	26
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	48		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	32		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Démocratique	100	Reconnaissance du travail et structuration du temps	100
Bienveillant	52	Reconnaissance des opinions	91
Laissez Faire	49	Reconnaissance de la personne et sensoriels	57
Autocratique	43	Contact	54
		Excitation	48
		Solitude	32
4) Parties de Personnalité	Score		
Ordinateur	100		
Réconforteur	55		
Emoteur	52		
Directeur	46		

Figure 28 : Inventaire de personnalité de MEEBD2G

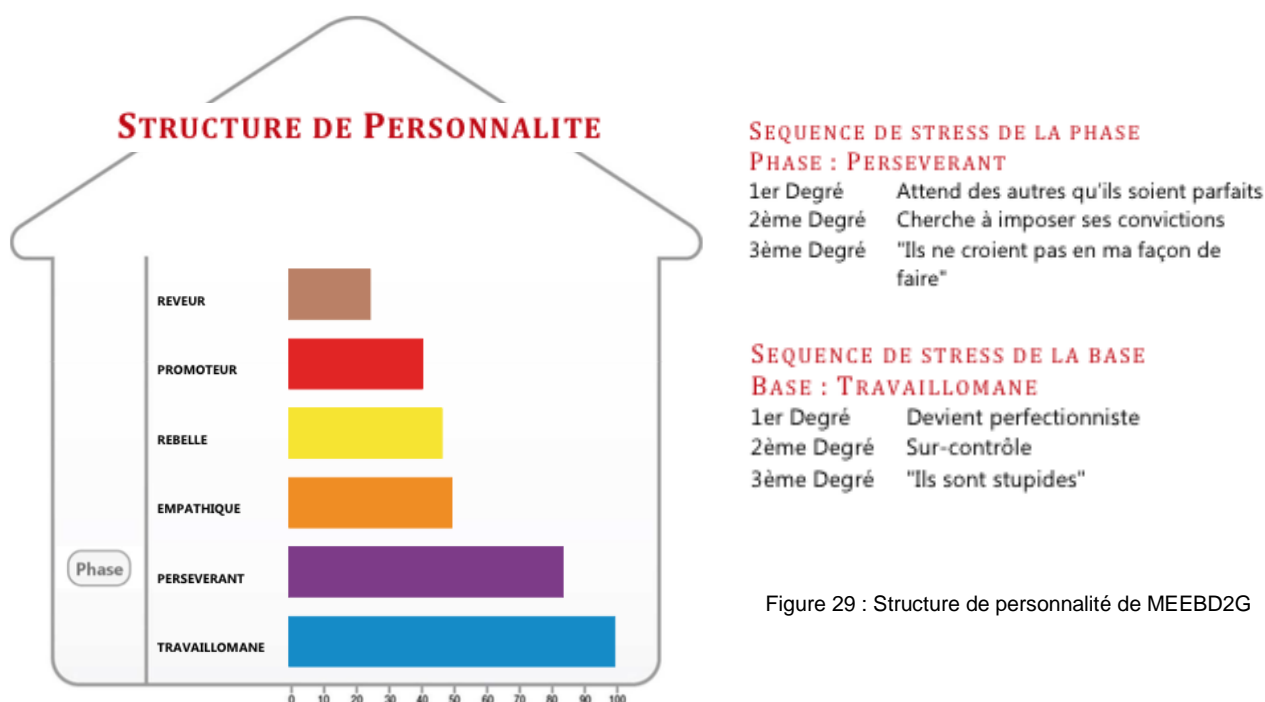


Figure 29 : Structure de personnalité de MEEBD2G

2.2 Interview de MEEBD2G

Q1 : Jusqu'à présent, que vous a apporté la formation sur le plan personnel, professionnel... ?

R1 : Je me suis rendu compte que j'avais des tocs (rires). Non, plus concrètement, c'est vrai que je me suis rendu compte que je voulais que ce soit toujours bien fait, bien carré, bien structuré et je ne peux pas attendre ça de mes élèves pour la plupart et donc j'essaie de présenter un peu différemment mon cours que ce que je faisais l'année dernière. Je me suis rendu compte que tout le monde n'était pas comme moi en maths. (rires)

Q2 : Est-ce qu'il y a des choses dans votre pratique que vous avez modifiées depuis la formation?

R2 : Dans ma présentation des exercices. J'essaie d'être toujours très structurée et je me suis rendu compte que cela ne convenait pas à beaucoup de monde. Donc j'ai mis en place des méthodes un peu plus floues qui fonctionnent mais qui sont moins pertinentes en mathématiques mais qui sont suffisantes pour ce que je demande aux élèves. (Intervention de ma part : « *En fait ce qui est changé, c'est la rigueur...* ») Oui, je demande un peu moins de rigueur à mes élèves. Je préfère qu'ils sachent faire moins de choses mais bien plutôt que d'essayer de grandes choses sans y arriver.

Q3 : Est-ce qu'il y a des choses que vous avez envie de mettre en place suite à la formation avec vos collègues ?

R3 : Oh... ça c'est encore trop tôt pour le dire.

Q4: Quelles sont les pratiques auxquelles vous renonceriez suite à la formation?

R4 : Je crois que je ne suis pas encore là. Je crois que j'ai toujours l'espoir que j'arriverai à mettre de la rigueur dans mes cours de maths. Je n'ai pas envie de me dire qu'il faut que je supprime des choses. Eh bien voilà (rires).

3. MRPRD2G

3.1 Immeuble de personnalité de MRPRD2G

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MRPRD2G

Base : **Travaillomane**
Phase : **Persévérant**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Pensées	100	Interrogatif/Informatif	100
Inaction/Imagination	100	Emotif	77
Opinions	84	Nourricier	74
Réactions	79	Directif	44
Emotions	76		
Actions	46		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Responsable, Logique, Organisé	100	DI/En Retrait	100
Calme, Réfléchi, Imaginatif	100	DE/En Retrait	100
Dévoué, Observateur,	85	DE/Engagé	74
Consciencieux			
Spontané, Créatif, Ludique	80	DI/Engagé	71
Compassant, Sensible, Chaleureux	77		
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	47		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Démocratique	100	Reconnaissance du travail et structuration du temps	100
Autocratique	100	Solitude	100
Laissez Faire	75	Reconnaissance des opinions	85
Bienveillant	72	Contact	80
		Reconnaissance de la personne et sensoriels	77
		Excitation	47
4) Parties de Personnalité	Score		
Ordinateur	100		
Emoteur	78		
Réconforteur	75		
Directeur	45		

Figure 30 : Inventaire de personnalité de MRPRD2G

SEQUENCE DE STRESS DE LA PHASE

PHASE : PERSEVERANT

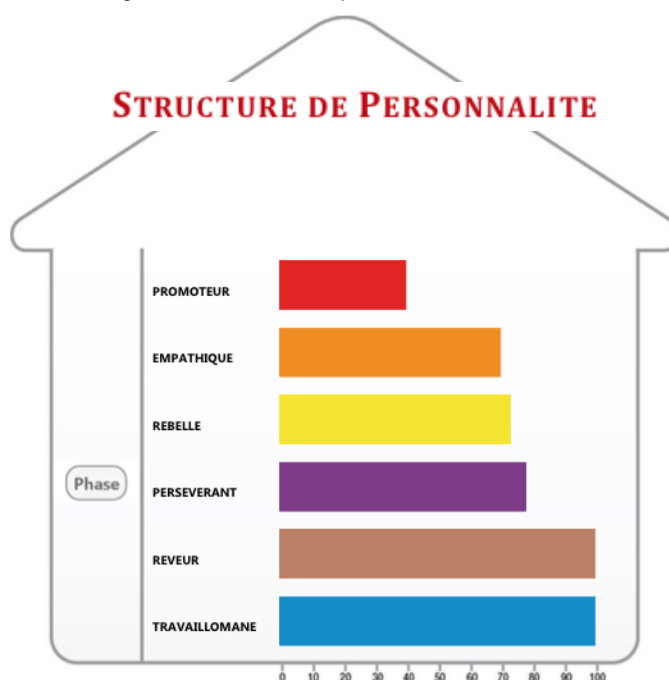
- 1er Degré Attend des autres qu'ils soient parfaits
- 2ème Degré Cherche à imposer ses convictions
- 3ème Degré "Ils ne croient pas en ma façon de faire"

SEQUENCE DE STRESS DE LA BASE

BASE : TRAVAILLOMANE

- 1er Degré Devient perfectionniste
- 2ème Degré Sur-contrôle
- 3ème Degré "Ils sont stupides"

Figure 31 : Structure de personnalité de MRPRD2G



3.2 Interview de MRPRD2G

Q1 : Que vous a apporté la formation en Process Communication sur le plan personnel et professionnel ?

R1 : J'ai beaucoup aimé la théorie de la Process Communication que ce soit au niveau personnel ou professionnel. Déjà, parce que je suis, à la base, partisan des intelligences multiples et je trouvais que les deux se rejoignent sur pas mal de points. En plus, quand on a fait l'immeuble des personnalités, ça m'a appris plein de choses sur moi et sur la façon dont je fonctionnais. J'ai pu relier mes différents stades de phase avec mes..., certaines étapes personnelles. Et donc oui, ça m'a ouvert plusieurs voies, ça m'a fait comprendre certaines choses, notamment comment réagir quand je suis en phase de stress. C'est vrai que quand je suis sous stress, je bouffe tout le monde, par exemple, ce qui est typique du *Persévérant* (rires). J'ai eu des soucis à cause de mon stress et de ma tension nerveuse quand j'étais sur C... J'ai été en dépression pendant un an et demi. Donc, j'avoue que ce genre de procédure, ça m'intéresse beaucoup. Je n'ai pas encore pu mettre grand-chose en place dans mes classes parce que je crois vraiment que c'est quelque chose qui doit se faire sur le long terme et je n'ai juste pas encore eu le temps, vraiment, de le faire. Je n'ai pas encore eu le temps de l'implémenter au niveau de mes classes. Je voudrais aussi travailler sur les intelligences multiples mais je n'ai pas encore eu vraiment le temps de le faire. Je voudrais, et je le ferai, mais là, je n'ai pas encore le temps (ndlr : MRPRD2G a entamé cette année un master en histoire qui lui prend beaucoup de temps.)

Q2: Est-ce que, par rapport à la formation, il y a des choses dans la classe que vous n'auriez plus envie de mettre en place ? Vous voyez que ça ne marchera plus ou que ce n'est pas efficace...

R2 : Prendre les élèves de front. Au niveau de mes cours de langues, ce qui se passe en fait, c'est que mes groupes sont constitués quand les autres groupes sont scindés. Ça veut dire qu'on a deux groupes et qu'on fait un troisième et que je récupère le troisième. Pour faire ce troisième groupe, mes collègues prennent les élèves qu'ils ne veulent pas et me les envoient. A l'horaire en septembre, il y a souvent deux groupes. Comme il y a plus tard trop d'élèves, on ouvre alors un troisième groupe. Par exemple, on a deux groupes d'anglais avec 25 élèves chacun et on fait un troisième groupe comme ça, on a chacun des groupes d'une quinzaine d'élèves. Et quand c'est comme ça, en général, mes collègues prennent les élèves dont elles ne veulent pas et me les envoient. Je suis en quelque sorte le petit nouveau qui sert de poubelle. Il y a des années que c'est comme ça, je ne me formalise pas plus que ça mais donc ça fait des groupes plus difficiles à gérer avec dès lors des élèves à haut potentiel *Rebelle* et c'est vrai qu'au début, j'avais tendance à prendre ces élèves-là de front, à essayer d'asseoir mon autorité

directement. Je crois que j'étais le premier des profs de la ville de C. à donner les cours de langue quand on a ouvert les différenciés. Et on m'avait dit : « *Tu vas voir, ce sont des petits merdeux, il faut sacquer dedans directement.* » Mais ça ne marche pas!

Q3 : L'information vous a-t-elle apporté quelque chose ?

R3 : Ça me permet justement de mieux cerner ce genre de personnalité et de voir que ce que j'avais essayé par la suite marchait mieux. Effectivement, moi, dans mes cours, j'essaie d'attirer les élèves et de désamorcer les situations par l'humour par exemple ou par le jeu, ce qui marche extrêmement bien avec les *Rebelles* par exemple qui, eux, ont toujours tendance à se sentir à vif, à se sentir agressés. Un type comme J. dont on vous a certainement parlé en différencié, moi, je n'ai aucun souci avec, je m'entends très bien avec lui parce que justement (siffle), je le prends par la bande. Il n'y a pas de souci.

Q4 : Avant la formation, vous réagissiez différemment ?

R4 : Avant la formation, je réagissais instinctivement. Maintenant, je suis content, j'ai pu théoriser, j'ai envie de dire, mes instincts. J'ai pu voir que ça reposait sur quelque chose et ça me permet maintenant d'aller plus loin, de mieux cerner, de mieux sentir les choses.

Q5 : Est-ce que la formation vous donne envie de mettre des choses en place avec vos collègues ?

R5 : Ben avec mes collègues qui ont suivi la formation, oui. On a déjà travaillé sur le projet. Maintenant, un autre collègue que je côtoie fréquemment, ben c'est ma femme. Je lui ai parlé de la Process Com justement parce qu'elle, elle débute dans l'enseignement. Elle n'a pas l'habitude des publics différenciés et professionnels donc je lui ai montré deux, trois choses : « *Tiens, regarde, essaie peut-être ce genre d'approche parce que ce sont des élèves avec qui une approche classique autoritaire, ça ne fonctionnera pas. Ils ne sont pas travailleurs, ils ne sont pas scolaires. Ils n'ont pas les réflexes d'un élève de général qui, quand un prof entre, se lèvent, s'asseyent puis travaillent tout de suite. Ils ne se soumettent pas tout de suite à l'autorité.* » Donc, de ce côté-là, je trouve ça vraiment bien. Maintenant, à ce moment-ci de l'année, c'est trop tard. Les élèves sont partis en sucette, et c'est partout pareil. C'est quelque chose que je voudrais vraiment implémenter dès le début de l'année. Chaque année ; surtout dans mes groupes de plus grands, le premier cours en général, pendant la prise de contact, je leur fais remplir le questionnaire d'intelligences multiples pour voir comment je peux travailler avec eux. J'essaierai aussi de percevoir les personnalités à ce moment-là.

4. MEMVHD2G

4.1 Immeuble de personnalité de MEMVHD2G

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

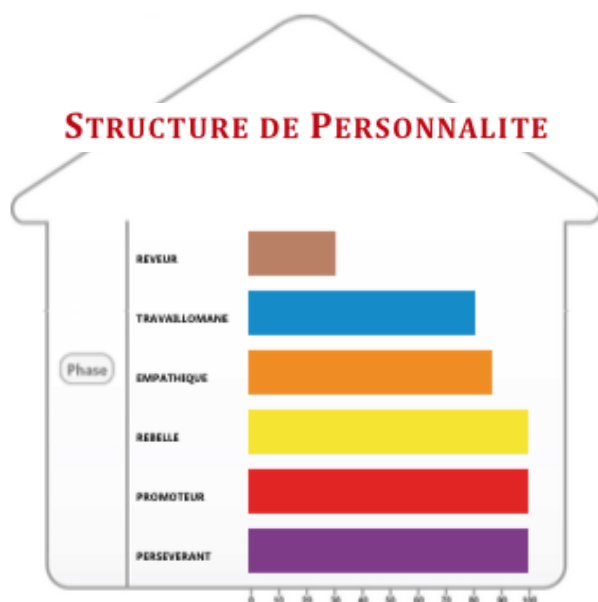
MEMVHD2G

Base : **Persévérant**
Phase : **Empathique**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Opinions	100	Interrogatif/Informatif	100
Actions	100	Directif	100
Réactions	100	Emotif	100
Emotions	93	Nourricier	91
Pensées	87		
Inaction/Imagination	37		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Dévoué, Observateur,	100	DI/En Retrait	100
Conscientieux			
Charmeur, Adaptable, Plein de	100	DE/Engagé	100
ressources			
Spontané, Créatif, Ludique	100	DI/Engagé	88
Compatissant, Sensible, Chaleureux	94	DE/En Retrait	32
Responsable, Logique, Organisé	88		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	38		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Démocratique	100	Reconnaissance du travail et des	100
		opinions	
Autocratique	100	Excitation	100
Laissez Faire	100	Contact	100
Bienveillant	89	Reconnaissance de la personne et	94
		sensoriels	
		Structuration du temps	88
		Solitude	38
4) Parties de Personnalité	Score		
Ordinateur	100		
Directeur	100		
Emoteur	100		
Réconforteur	92		

Figure 32 : Inventaire de personnalité de MEMVHD2G



SEQUENCE DE STRESS DE LA PHASE

PHASE : EMPATHIQUE

- 1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres
- 2ème Degré Fait des erreurs
- 3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"

SEQUENCE DE STRESS DE LA BASE

BASE : PERSEVERANT

- 1er Degré Attend des autres qu'ils soient parfaits
- 2ème Degré Cherche à imposer ses convictions
- 3ème Degré "Ils ne croient pas en ma façon de faire"

Figure 33 : Structure de personnalité de MEMVHD2G

4.2 Interview de MEMVHD2G

Q1 : Qu'est-ce que vous a apporté la Process Communication?

R1 : Euh... Je suis un peu perplexe par rapport à ça parce que moi j'ai l'impression que ça nous apporte quelque chose mais que c'est quelque chose qu'on a déjà naturellement en tant que prof. Allez, ça permet de rationaliser un peu ce qu'on fait habituellement, j'ai l'impression. On prend conscience, en tant que prof, que nos étudiants ont certaines particularités, qu'il ne faut pas utiliser la même manière de communiquer avec chacun et donc ça permet de mettre des mots sur ce qu'on fait habituellement, je pense. Maintenant, est-ce que c'est vraiment quelque chose euh... qui va changer la pratique, je n'ai pas l'impression. C'est peut-être le cas pour moi, ce n'est peut-être pas le cas pour tout le monde mais je trouve que naturellement, on prend conscience de comment on doit parler à tel élève et de comment on doit parler à tel autre. Je ne sais pas si ça va vraiment apporter quelque chose dans la pratique mais c'est vrai que ça permet de mettre des mots sur ce qu'on fait, quoi. C'est vrai qu'après cette formation, j'essaie de réfléchir à tout ce qu'on y a raconté, de quel type est tel élève, quel canal de communication je devrais employer pour discuter avec lui et finalement, je constate que ça correspond à ce que je faisais avant. Point.

Q2 : Est-ce que suite à la formation il y a des choses que vous avez envie de mettre en œuvre dans votre pratique de classe ?

R2 : Honnêtement non, ça ne me vient pas à l'esprit comme ça. Je devrais y réfléchir plus longuement pour le dire mais je... non, je ne pense pas.

Q3 : Est-ce que suite à la formation il y a des choses que vous avez envie de mettre en œuvre avec vos collègues ?

R3 : En fait, ce qui me plairait bien par rapport à cette formation, c'est d'aller plus loin et d'avoir plus d'informations, de pratiquer plus quoi, de devenir, je ne dirais pas expert en Process Com, mais d'avoir plus d'expérience pour pouvoir pratiquer naturellement, et encore, j'ai l'impression que c'est quelque chose qu'on fait euh... naturellement. Si on pouvait avoir une discussion avec les collègues et se dire qu'avec tel élève, il faut utiliser tel canal de communication quand il a tel profil de personnalité, je pense que ça pourrait aider le groupe de collègues quoi. Si on avait tous la même manière de voir les choses, et si les élèves se sentaient écoutés d'une bonne manière par tous les profs, ça pourrait les aider d'une manière générale. Ça, ça pourrait être intéressant de devenir vraiment expert. On pourrait en discuter. Voilà, on sait qu'avec tel élève, c'est plutôt tel type de canal de communication qu'il faut utiliser et on essaie de travailler comme ça. Ça arrive de temps en temps qu'on se dise : « Lui, en tout cas, c'est un Rebelle », je pense bien que c'est le cas. Voilà, on en discute comme ça.

5. MEMMEDG

5.1 Immeuble de personnalité de MEMMEDG

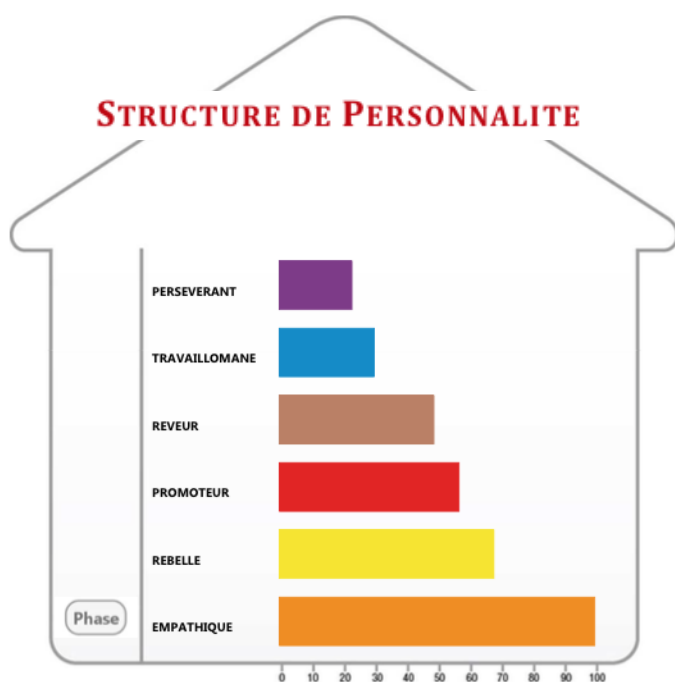
INVENTAIRE DE PERSONNALITE MEMMEDG

Base : **Empathique**
Phase : **Empathique**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Réactions	74	Emotif	72
Actions	63	Directif	61
Inaction/Imagination	55	Interrogatif/Informatif	34
Pensées	36		
Opinions	29		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	96	DI/Engagé	100
Spontané, Créatif, Ludique	75	DE/Engagé	69
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	64	DE/En Retrait	50
Calme, Réfléchi, Imaginatif	56	DI/En Retrait	31
Responsable, Logique, Organisé	37		
Dévoué, Observateur, Consciencieux	30		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	96
Laissez Faire	70	Contact	75
Autocratique	59	Excitation	64
Démocratique	32	Solitude	56
		Reconnaissance du travail et structuration du temps	37
		Reconnaissance des opinions	30
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	94		
Emoteur	73		
Directeur	62		
Ordinateur	54		

Figure 34 : Inventaire de personnalité de MEMMEDG



SEQUENCE DE STRESS BASE/PHASE : EMPATHIQUE

- 1er Degré : Se suradapte pour faire plaisir aux autres
- 2ème Degré : Fait des erreurs
- 3ème Degré : "Je ne me sentais pas aimé(e)"

Figure 35 : Structure de personnalité de MEMMEDG

5.2 Interview de MEMMEDG

Q1: Jusqu'à présent, que vous a apporté la Process Communication sur le plan personnel, professionnel... ?

R1 : Eh bien j'ai revu mon opinion sur moi, j'ai changé... Je me suis vue autrement. Maintenant, au niveau professionnel, je n'ai pas tellement pu la mettre en application parce qu'avec le type de boulot qu'on a (MEMMEDG est éducatrice en secondaire), ce n'est pas comme un professeur qui les a deux heures en classe. Nous, ça change, on est interrompu continuellement et compagnie. Donc voilà. J'ai essayé de la mettre en application pour certaines de mes collègues mais ça s'est arrêté à ça parce qu'on n'a pas le temps, la possibilité de pouvoir... voilà. Mais maintenant, c'est vrai que j'avais un problème avec une collègue et j'ai essayé de reformuler mon problème en sachant qu'elle était de tel type. Donc voilà, pour moi c'est un bien mais maintenant, au niveau des élèves, il faudrait plus de temps et plus de formation.

Q2 : Est-ce qu'il y a des choses qui ont changé dans votre pratique ? Est-ce que suite à la formation, vous avez envie de mettre des choses en pratique dans le cadre du travail ?

R2 : Oui des choses pour améliorer l'ambiance de travail car justement, on est une équipe qui ne s'entend pas forcément et mettre des choses en place pour pouvoir justement essayer que chacun prenne conscience de... et agisse de façon différente au lieu de s'agresser continuellement. Au niveau des enfants, si on les a à l'étude, ils ne sont jamais tout seuls, on en a parfois 3, 4 classes et monsieur le directeur exige qu'à l'étude, ils ne bougent pas, ils travaillent et... voilà. Et en récréation, on doit surveiller les sorties et compagnie donc, on n'a plus autant de contacts. Avant, je travaillais sur une plus petite implantation et là, c'était génial, on aurait pu faire ce genre de choses. Ici, je pense que l'infrastructure ne le permet pas.

Q3 : Y a-t-il des pratiques que, suite à la formation, vous ne mettriez plus en place parce que cela ne marche pas, parce que ça ne correspond pas à... ?

R3 : Non, de ce point de vue-là, non. C'est plutôt le contraire comment présenter les choses pour que ça marche, plus de façon euh..., plus dans ce sens-là. A mon avis, je ne sais avoir une action qu'avec mes collègues. Maintenant, comme je suis intégrée dans le projet des 2^e, c'est vrai que j'essaie de mettre des choses en application avec eux en particulier mais avec les autres, les classes sont trop nombreuses et euh... je n'ai plus ce temps à leur consacrer. Donc, au niveau des élèves, ça risque d'avoir un impact mais pas tout de suite. Je pense qu'avec le temps, plus de formation, plus d'expérience, on pourrait oui mais à l'heure actuelle, non. Mais sauf avec mes petits de 2^e différenciée car là, j'agis déjà différemment avec eux

quoi. Au niveau relationnel, je retrouve cette..., ils sont plus ouverts, ils parlent plus... je vis vraiment une autre relation, plus du social que la surveillante qui punit... (Intervention de ma part : « *Et ça, suite à la formation ?* ») Oui, le regard vis-à-vis des élèves a changé. Je suis par exemple moins regardante au niveau de leur absentéisme dans le sens où on est censé les dénoncer et... J'essaie de faire plus un travail : « *Tiens, t'as été absente, pourquoi ?* » Essayer de trouver le pourquoi pour essayer de les raccrocher à l'école plutôt que de dire : « *Tu viens pas, t'es dénoncé et voilà, on ne fait plus rien avec toi.* » Vraiment le truc que je regrette, c'est que j'ai vécu longtemps sur la petite implantation où on connaissait les élèves de la 1^{re} à la 7^e et où on les accompagnait vraiment et là, le projet aurait vraiment pu apporter beaucoup de choses. Maintenant, ici, oui, on est au début et on essaie de faire le mieux qu'on peut avec le peu de formation qu'on a eu. Il en faudrait un peu plus.

6. MEAED2G

6.1 Immeuble de personnalité de MEAED2G

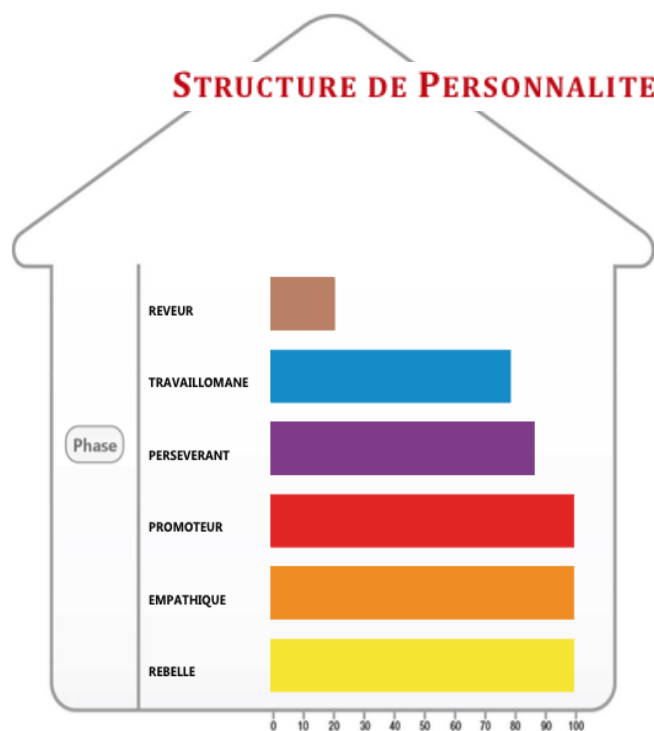
INVENTAIRE DE PERSONNALITE MEAED2G

Base : **Rebelle**
Phase : **Persévérant**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Réactions	100	Emotif	100
Emotions	100	Nourricier	100
Actions	100	Directif	100
Opinions	93	Interrogatif/Informatif	91
Pensées	85		
Inaction/Imagination	27		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Spontané, Créatif, Ludique	100	DE/Engagé	100
Compatissant, Sensible, Chaleureux	100	DI/Engagé	100
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	100	DI/En Retrait	88
Dévoué, Observateur, Conscientieux	94	DE/En Retrait	22
Responsable, Logique, Organisé	86		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	28		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Laissez Faire	100	Contact	100
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	100
Autocratique	100	Excitation	100
Démocratique	89	Reconnaissance du travail et des opinions	94
		Structuration du temps	86
		Solitude	28
4) Parties de Personnalité	Score		
Emoteur	100		
Réconforteur	100		
Directeur	100		
Ordinateur	92		

Figure 36 : Inventaire de personnalité de MEAED2G



SEQUENCE DE STRESS DE LA PHASE

PHASE : PERSEVERANT

1er Degré Attend des autres qu'ils soient parfaits

2ème Degré Cherche à imposer ses convictions

3ème Degré "Ils ne croient pas en ma façon de faire"

SEQUENCE DE STRESS DE LA BASE

BASE : REBELLE

1er Degré Invite les autres à faire ou à penser à sa place

2ème Degré Blâme

3ème Degré "Tu vas voir"

Figure 37 : Structure de personnalité de MEAED2G

6.2 Interview de MEAED2G

Q1 : Jusqu'à présent, que vous a apporté la formation sur le plan personnel ?

R1 : D'un point de vue personnel, cette formation m'a permis de me rendre compte de qui j'étais et pourquoi j'agissais de telle ou telle manière et donc on peut faire un transfert avec nos élèves et savoir qui ils sont finalement. Et c'est vrai que j'ai vraiment eu des réactions super étonnantes, dans les derniers moments de la formation où on allait vraiment beaucoup plus loin, parce que : « Oh, mais je suis comme ça ! » et je crois qu'on a besoin de mots. Et comme on le disait tout à l'heure, on a besoin de mettre des mots sur ce qu'on enseigne.

Q2 : Le fait d'avoir pu mettre des mots sur ce que l'on est a-t-il des répercussions dans sa pratique de classe ?

R2 : Malheureusement, j'ai l'impression que dans un premier temps, on reste un peu nombriliste et donc j'aurais tendance à dire : « Je suis comme ça donc mes élèves doivent être comme ça. » J'ai du mal à prendre du recul.

Q3 : Quand vous dites : « Je suis comme ça donc mes élèves doivent être comme ça », pouvez-vous me donner un exemple ?

R3 : Je suis *Persévérante*, je vois que L. (ndlr : une élève) est comme moi et j'ai du mal à me dire qu'il y a d'autres personnes qui ont d'autres personnalités qui font partie intégrante de ma classe. Que dois-je faire ?

Q4 : Donc vous auriez tendance à vous focaliser davantage sur cet élève-là ?

R4 : Non, mais du coup, je manque de moyens pour intéresser les autres. Une leçon que je parviens à faire passer à quelqu'un qui pense de la même manière que moi, on va dire quelqu'un qui a besoin de beaucoup de mots de vocabulaire, ou alors de beaucoup d'exemples, un autre qui justement a besoin de plus d'images, et bien, le temps que je comprenne qu'il ait besoin d'images, ben on arrive à la phase d'évaluation.

Q5 : Mais ceci est vrai pour la première séance de cours. Après, on peut s'adapter ?

R5 : Oui, bien sûr. Par exemple, j'ai compris qu'avec mes élèves de 2^e commune à C. (ndlr : autre implantation de l'école), le mind mapping a vachement bien marché. La structure verticale ne marche absolument pas. Ils se perdent dans le point 1 et dans le point 2 puis le point 1a... ça ne marche absolument pas. Par contre, moi, j'ai besoin de cette structure-là, très droite, très carrée. Par contre, pour mes élèves, est-ce que c'est parce qu'ils sont en section art, c'est l'autre manière qui marche, ça va un petit peu dans tous les sens et là du coup, ben là, je les accroche. Mais j'avais besoin d'expériences, peut-être négatives pour eux finalement, avant de me rendre compte que ça ne marche pas pour eux. Comme s'ils avaient besoin de plus d'images, de plus de créativité. Ils ont besoin de mettre leur griffe dans ce que je leur apporte.

Q6 : Est-ce que c'est la formation qui a amené cette réflexion, ce changement ou... ? (ndlr : je n'ai pas eu le temps de terminer la question)

R6 : Je pense parce que si je n'avais pas vu toutes les sortes de personnes qui sont face à un travail, je crois que je serais restée dans mon truc finalement. Je pense. *Travailleuse, Persévérante...* finalement on se dit qu'il y a tout ça, je ne le savais même pas, honnêtement je l'ignorais et, sincèrement, je crois que je referais la formation. Si je pouvais la refaire, je la referais (ndlr : je lui explique que c'est faisable).

Q7 : Votre immeuble de personnalité, vous en pensez quoi ?

R7 : C'est moi. Je suis en phase *Persévérante* et un des points, c'était que j'avais du mal à supporter la critique. Et justement, j'ai eu le cas et au départ, je croyais que c'était la fatigue, l'horaire... C'est vrai que mon horaire a totalement changé : toutes les deux heures, je voyage entre les implantations de l'école. Je croyais que c'était à cause de ça mais non.

Quand j'apporte de l'aide à une collègue, ça vient vraiment de bon cœur et donc forcément si c'est mal perçu, ou s'il y a une critique, je la supporte très mal. Et du coup, quand votre collègue a dit à la formation : « *Ben voilà, le Persévérant, il est comme ça, comme ça, comme ça* », je me suis demandé quoi. Donc ça éclaire sur le plan personnel et ça permet de voir comment les autres réagissent et d'apprendre à les connaître.

Q8 : Suite à la formation, y a-t-il des pratiques que vous avez mises en œuvre de manière spécifique ?

R8 : Je dirais que ce qui m'intéresse pour l'instant, c'est d'essayer de comprendre vraiment qui ils sont (ndlr : les élèves), c'est plus eux qui m'intéressent. On parle beaucoup pour l'instant, tout en travaillant ce n'est pas ça, mais du coup, j'essaie de prendre du recul avec mon cours parce que je reste vraiment trop dans mon truc : « *Ils ont besoin du verbe être au présent et donc je dois le voir à toutes les personnes.* » Or finalement, il faut se demander pourquoi ça n'accroche pas, pourquoi ils réagissent comme ça. Donc, voir quelle est leur empreinte au niveau du travail. Je pense que c'est important de savoir que tel enfant est par exemple *Travaillomane* parce que, comme je me connais, j'ai eu mon petit immeuble, j'aimerais savoir quel est leur immeuble à eux et essayer de m'adapter à eux.

Q9 : Dans vos pratiques actuelles, y en a-t-il auxquelles vous renonceriez parce qu'elles ne sont pas pertinentes, pas suffisamment performantes... ?

R9 : Pendant les vacances ici, j'aimerais retravailler davantage mon cours parce que je reste dans le manuel et tout son contenu, avec ces élèves-là, ce n'est tout simplement pas possible. Ils décrochent facilement au bout de 10 minutes. Je voudrais rechercher ce dont ils ont besoin, ce qui pourrait les intéresser mais toujours avec un côté linguistique qui doit rester en avant. C'est quand même le cours de néerlandais. S'ils veulent me parler de la coiffure, ils auront besoin d'énormément de mots de vocabulaire. Comment je vais mettre ça en œuvre pour éviter toutes ces structures de phrases que le néerlandais appelle ? Il y a des tas de choses auxquelles je dois penser parce que je me rends compte qu'ils ont des envies dans la vie mais j'ai mon cours de l'autre côté. Comment faire pour amalgamer ces deux points ?

Q10 : Avec les collègues, est-ce que la formation vous donne envie de mettre des choses en œuvre avec eux ?

R10 : Je pense qu'on a vraiment un bon groupe et je dirais qu'on fait ça pour eux. Notre travail à nous, c'est beaucoup de communication mais on reste encore très individuels. Chacun travaille dans son cours. Après, quand on se retrouve, on se rend compte qu'il y a des choses qui ne passent pas mais entre nous, on est plus dans le projet. On se pose aussi la question de savoir à quoi ça va nous amener tout ça. Là, je vois plus l'année prochaine où là, ça

commence à s'éclaircir. On part d'un début, on va créer quelque chose avec eux... J'ai l'impression qu'on a commencé un petit peu trop tard et du coup, le temps manque pour comprendre ce qu'est la Process Com, découvrir qui nous sommes, savoir qui sont-ils et comment dois-je faire ? Alors que là, en pensant déjà à l'an prochain, j'ai déjà mes idées un peu plus claires.

Annexe 11 : Enseignants interviewés du troisième groupe

1. MECLP3MO

1.1 Immeuble de personnalité de MECLP3MO

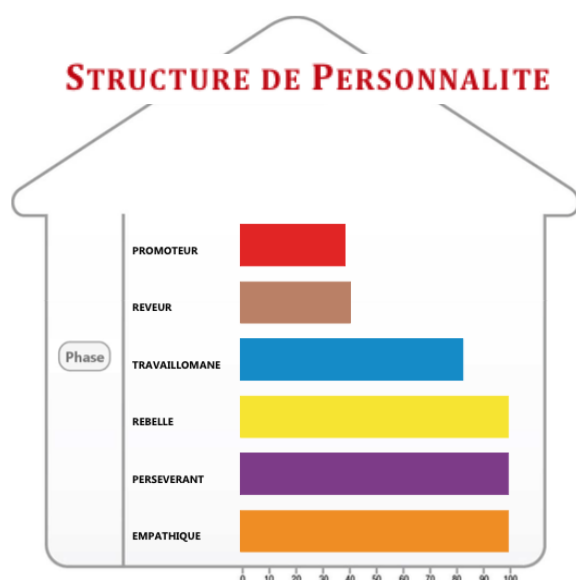
INVENTAIRE DE PERSONNALITE MECLP3MO

Base : **Empathique**
Phase : **Travaillemane**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Opinions	100	Interrogatif/Informatif	100
Réactions	100	Emotif	100
Pensées	89	Directif	43
Inaction/Imagination	47		
Actions	45		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	100	DI/Engagé	100
Dévoué, Observateur, Conscientieux	100	DI/En Retrait	100
Spontané, Créatif, Ludique	100	DE/Engagé	100
Responsable, Logique, Organisé	90	DE/En Retrait	42
Calme, Réfléchi, Imaginatif	48		
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	46		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	100
Démocratique	100	Reconnaissance du travail et des opinions	100
Laissez Faire	100	Contact	100
Autocratique	43	Structuration du temps	90
		Solitude	48
		Excitation	46
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	100		
Ordinateur	100		
Emoteur	100		
Directeur	44		

Figure 38 : Inventaire de personnalité de MECLP3MO



SEQUENCE DE STRESS DE LA PHASE

PHASE : TRAVAILLOMANE

1er Degré Devient perfectionniste

2ème Degré Sur-contrôle

3ème Degré "Ils sont stupides"

SEQUENCE DE STRESS DE LA BASE

BASE : EMPATHIQUE

1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres

2ème Degré Fait des erreurs

3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"

Figure 39 : Structure de personnalité de MECLP3MO

1.2 Interview de MECLP3MO

Q1 : Quel est votre ressenti par rapport à la formation en Process Communication ?

R1 : J'ai trouvé qu'on avait appris vraiment des choses intéressantes. Pour moi, le plus intéressant, c'est pouvoir s'exprimer envers les enfants dans le canal le plus approprié. Maintenant, c'est vrai que la formation, malgré qu'elle a été donnée en quatre séances, c'est du concentré et c'est vrai que je ne me sens pas encore réellement à l'aise avec toute cette matière à retenir et que je ne pourrais pas vous dire, à l'heure actuelle, ben voilà, tel enfant est de tel type, avec lui, je m'adresse dans tel canal, ça fait beaucoup d'informations.

Q2 : Par rapport à votre immeuble de personnalité, est-ce que ça vous correspond ?

R2 : Oui, je pense que ça me correspond. Maintenant, c'est vrai que j'ai été surprise en le regardant, surtout par rapport à mes collègues ; j'étais la seule à avoir phasé plusieurs fois. Donc j'ai été un peu surprise quand je l'ai vu parce que j'étais la seule et je me suis demandé quoi. Maintenant, c'est vrai que vous m'avez dit que c'était par rapport à de gros stress qu'on avait eus dans la vie qu'on avait pu phaser, ben oui, je peux le concevoir complètement. Et c'est vrai que quand on a dû analyser son propre immeuble de personnalité, j'ai cru au départ que j'étais *Empathique* mais je me reconnaissais un peu dans le *Travillomane*. Comme je suis à la base quelqu'un de stressé, je me suis retrouvée aussi dans le *Travillomane* quand j'ai vu mon immeuble, je me suis reconnue.

Q3 : Qu'est-ce que la formation pourrait apporter dans la pratique de classe ?

R3 : Pouvoir mieux gérer certains comportements problématiques. Je pense à un enfant qui a de gros accès de colère. J'ai essayé de deviner de quel type il était et j'ai l'ai compris assez vite pour moi, c'est un *Rebelle*. Et c'est vrai que par rapport à ça, on a quand même appris pas mal de choses comme s'adresser à lui de manière plus ludique. Et c'est vrai que là, j'essaie de mettre des choses en place car c'était le cas le plus problématique pour moi en classe. Je me suis concentrée principalement sur lui. Après, pour les autres, on verra. Je me concentre d'abord pour les cas à problèmes.

Q4 : Qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en place avec vos collègues ?

R4 : Avec les collègues... (long silence). Ici, on va déjà mettre en place le projet « cour de récréation » sur la non-violence. Donc, je trouve que c'est déjà une bonne chose à mettre en place. Aujourd'hui, on a aussi commencé

à mettre en place un cercle de parole avec les enfants et dans les cercles de parole, on peut aussi déterminer leur type de personnalité. Ce sont des choses qui nous aident parce que c'est vrai qu'en classe, c'est toujours la même chose, on découvre de nouvelles choses, on travaille individuellement ou en groupe mais ici, on a vraiment un espace privilégié où on discute avec eux, où ils peuvent s'exprimer, où nous aussi on peut s'exprimer et on est, malgré qu'on parle de l'école, hors des activités scolaires. Donc, à ce moment-là, ça nous aide aussi à mieux comprendre les élèves et leurs ressentis. Et pouvoir les aider comme il se doit mais bon... ça, c'est hors Process Com.

Q5 : Quelles seraient les pratiques éventuelles auxquelles vous renonceriez à la suite de cette formation car vous vous rendez compte aujourd'hui qu'elles ne pas performantes ou pas pertinentes ou qu'elles ne conviennent pas ?

R5 : A l'heure actuelle, j'ai un peu de mal à pouvoir vous dire ce qui marche et ce qui ne marche pas parce qu'à part essayer d'être dans le jeu avec mon « semi-caractériel », « semi-caractériel » pour moi en tout cas car il n'a pas été testé, rien du tout, c'est difficile de pouvoir, pour moi, me prononcer là-dessus. On n'a pas encore assez de recul vis-à-vis de ça et je ne peux pas encore vous dire que je connais tous les enfants, tous leurs types de personnalité et... non, ça c'est encore un peu difficile pour moi à l'heure actuelle. Donc, changer des choses, je ne saurais pas vous dire non plus.

Q6 : Par rapport à ce que vous avez dit, je vais encore ajouter une question parce que je suis interpellé par une de vos réflexions qui a été émise par plein d'autres personnes aussi. Est-ce que pour vous, c'est important de pouvoir cibler la personnalité d'un élève ou la formation vous a-t-elle ouvert les yeux ou les oreilles sur autre chose ?

R6 : Et bien moi, en toute franchise, je vais vous dire ce que je pense. Maintenant, ça va peut-être être mal interprété, mais je veux vous dire ce que moi j'ai ressenti. En fait, moi je trouve que la Process Com, c'est vraiment bien dans le sens où on apprend à connaître les enfants et pouvoir les aider. Mais d'un autre côté, je me dis bon, il y a quelques années, je parle en décennies, on n'avait pas de problèmes de comportement comme actuellement. A ce moment-là, l'instituteur était respecté, il était important, on ne remettait pas en question son travail et on ne voyait pas des cas comme aujourd'hui. Et je trouve ça bien. Et d'un autre côté, je trouve ça un peu aberrant que nous, en tant qu'enseignants, on doive s'adapter à chaque enfant et en gros, on nous montre comment les caresser dans le sens du poil. Oui, je vois du positif mais d'un autre côté, et je comprends parce qu'à l'heure actuelle les enfants ne sont plus pareils qu'il y a 10 ou 20 ans, donc oui maintenant, forcément, on doit changer. Donc, toutes nos pratiques d'enseignement... Avant, c'était du frontal mais maintenant, on n'est plus du tout dans ce même type d'enseignement mais je trouve que plus on avance

et plus nous, enseignants... Enfin, moi, je n'enseigne que depuis 4 ans mais je vois déjà une différence. Maintenant, je n'ai pas toujours travaillé dans les mêmes établissements non plus donc on ne trouve pas toujours le même type d'enfants dans toutes les écoles mais je trouve qu'on..., je ne sais pas... **Ce n'est pas une perte de crédibilité mais je ne trouve pas ça normal qu'à l'heure actuelle, nous adultes, on doive s'adapter et toujours se plier, au final, aux enfants.** Alors qu'à la base, chaque enfant devrait nous respecter. Qu'on soit n'importe comment, qu'on ait n'importe quelle exigence, ça devrait être comme ça et pas autrement. Et là, je me pose des questions vis-à-vis de ça. **Jusqu'où allons-nous aller ? ...** pour pouvoir satisfaire nos petits bouts. Voilà.

2. MEVHP3P4MO

2.1 Immeuble de personnalité de MEVHP3P4MO

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

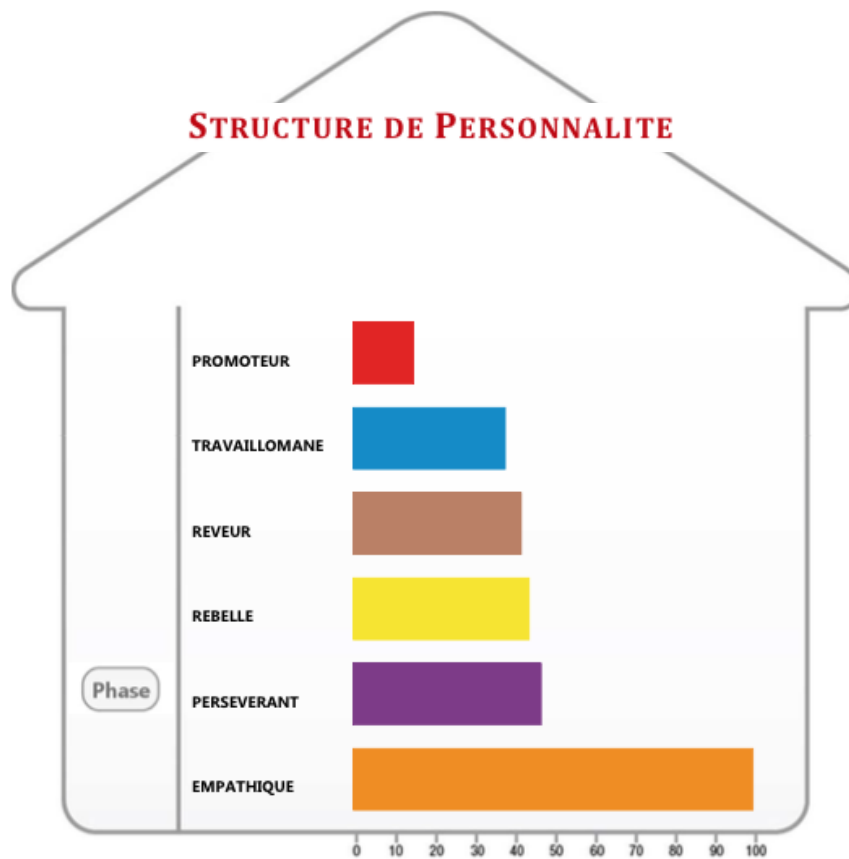
MEVHP3P4MO

Base : **Empathique**
Phase : **Persévérant**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Opinions	53	Interrogatif/Informatif	51
Réactions	50	Emotif	48
Inaction/Imagination	48	Directif	19
Pensées	44		
Actions	21		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	100	DI/Engagé	100
Dévoué, Observateur,	54	DI/En Retrait	48
Consciencieux			
Spontané, Créatif, Ludique	51	DE/Engagé	45
Calme, Réfléchi, Imaginatif	49	DE/En Retrait	43
Responsable, Logique, Organisé	45		
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	22		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	100
Démocratique	49	Reconnaissance du travail et des opinions	54
Laissez Faire	46	Contact	51
Autocratique	44	Solitude	49
		Structuration du temps	45
		Excitation	22
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	100		
Ordinateur	52		
Emoteur	49		
Directeur	20		

Figure 40 : Inventaire de personnalité de MEVHP3P4MO



SEQUENCE DE STRESS DE LA PHASE

PHASE : PERSEVERANT

- 1er Degré Attend des autres qu'ils soient parfaits
- 2ème Degré Cherche à imposer ses convictions
- 3ème Degré "Ils ne croient pas en ma façon de faire"

SEQUENCE DE STRESS DE LA BASE

BASE : EMPATHIQUE

- 1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres
- 2ème Degré Fait des erreurs
- 3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"

Figure 41 : Structure de personnalité de MEVHP3P4MO

2.2 Interview de MEVHP3P4MO

Q1 : Quel est votre ressenti par rapport à la formation en Process Communication sur le plan personnel ?

R1 : Ça amène une manière de voir les enfants différemment. On se rend compte qu'ils sont tous différents et qu'ils ont besoin qu'on leur parle d'une manière différente, qu'on leur explique les choses d'une manière différente et c'est vrai qu'en fonction des difficultés qu'on a parfois en classe avec des enfants qui se mettent facilement en colère ou qui ne veulent pas travailler sur ce qu'on leur propose ben ça nous éclaire un peu en fonction de ce qu'on a vu en Process Communication.

Q2 : Par rapport à votre immeuble de personnalité, est-ce qu'il vous correspond bien ?

R2 : Oui pour la base mais moins pour la phase parce que je suis de base *Empathique* et oui, j'avais tout de suite cerné mais la phase *Persévérant*, je trouve que c'est vraiment très opposé de la base, de ma base. C'est vraiment, je suis en phase *Persévérant* mais quand on voit les caractéristiques etc, je trouve que c'est vraiment deux facettes tout à fait différentes. Maintenant, c'est vrai que je m'y retrouve aussi dans la phase hein mais ça m'étonne de l'écart qu'il y a entre les deux.

Q3 : Qu'est-ce que la formation pourrait apporter dans votre pratique de classe ?

R3 : Et bien ça, j'y ai réfléchi en relisant le petit dossier. Dans la manière de préparer les activités, il faudrait (ndlr : reprend ses notes) que, dans les consignes, on utilise la bonne interaction en fonction de la personnalité de l'enfant. Ça parlerait plus à tout le monde, la consigne serait mieux comprise. Utiliser le bon canal aussi pour les explications. Sur la cour, au cours de difficultés où l'enfant ne se sent pas compris, ben là, on sait mieux communiquer avec lui aussi. Au niveau des activités, varier les environnements parce qu'il y en a qui préféreront travailler en groupe, en petit groupe ou en gros groupe ou tout seul en fonction de leur personnalité et aussi pour, je ne sais pas comment exprimer ça, qu'il y ait un but pour chacun parce qu'il y en a qui veulent la récompense, la récompense entre guillemets, tout de suite et d'autres, c'est une reconnaissance. Donc, varier aussi la finalité quoi. Mais bon, c'est pas facile à imaginer et... mais il faudrait oui... dans la préparation... que toutes les facettes qu'on a vues dans le, je ne sais pas si on peut appeler ça un cours, mais dans la formation, s'y retrouvent mais c'est pas facile à mettre en place.

Q4 : Alors qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en place avec vos collègues ?

R4 : Au niveau de la personnalité de chacun ou de la relation entre collègues ou au niveau d'un projet d'établissement ou... (Intervention de ma part : « *Peu importe.* ») Peu importe... Au niveau de la relation avec les collègues, il n'y a pas vraiment de soucis, je ne perçois pas de souci ou qu'on ait une difficulté à communiquer. Il y a juste avec euh, on peut nommer ici ? (rires), avec Madame E., on a un caractère fort différent, et c'est ma cousine donc..., on se connaît donc ça passe parce qu'elle est franche, moi je suis plus à..., je suis *Empathique* (rires). Il y a donc juste avec elle que parfois euh... ben je lui réponds du tac au tac, elle me répond du tac au tac. On est cousines donc ça passe. Au niveau de la relation avec les collègues, je veux dire qu'il n'y a pas vraiment de choses qui pourraient... Je ne trouve pas que euh... il y a besoin. Maintenant, au niveau du projet de l'école, ben forcément le projet qu'on a pour la cour, ben la Process Communication va nous aider quand il faut gérer les conflits ou les cercles de parole.

Q5 : Quelles seraient les pratiques éventuelles auxquelles vous renonceriez à la suite de cette formation ?

R5 : Ben je vais dire, cette année-ci, je me teste. Je veux dire professionnellement parce que c'est la première année que je suis dans l'école, c'est la première année que j'ai trois niveaux (P1, P2, P3). Avant j'ai enseigné dans l'enseignement spécialisé au niveau maternel donc je me cherche vraiment, je ne me sens pas... je sais que mon travail n'est pas parfait et je sais qu'il y a des manquements parce que c'est ma première année et parfois je fais une leçon et je me dis : « *Ben non, fais pas comme ça. L'année prochaine, il faut que je la fasse autrement.* » Enfin, je suis vraiment en recherche pour le moment de ma manière de fonctionner. Donc là, vous dire ce que je vais abandonner, je ne sais pas. Je n'arrive pas bien à cibler quoi, je me teste... Je n'utilise pas la même méthode tout le temps, j'essaie de varier pour voir ce qui fonctionne le mieux.

Q6 : Est-ce qu'avec la Process Com, vous variez encore davantage qu'avant ?

R6 : Oui au niveau des interactions. Maintenant, au niveau des manipulations et pour aborder un apprentissage, là j'ai du mal à voir comment je dois faire, comment je dois aborder les apprentissages pour les différentes personnalités. Ça, je ne vois pas très bien comment le faire. La Process Communication, oui c'est pour les relations entre collègues mais ce n'est pas vraiment, comme on nous l'a expliqué là, ce n'est pas vraiment en relation avec l'enfant personnellement et en rapport avec les apprentissages. Vous avez dit qu'après, on va se revoir pour pouvoir plus cibler sur les apprentissages et c'est vrai que là, pour le moment, dans ma classe, je n'arrive pas à voir comment intégrer tout ça. Juste ce que je vous ai dit là parce que dans la préparation, il faudrait, on pense à tout ça, à varier pour que chaque type de personnalité soit représenté mais prenons un... Si on me demandait : « *Pour tel apprentissage, comment tu ferais pour que toutes les personnalités s'y retrouvent ?* », ben là je ne sais pas.

Q7 : Est-ce que c'est important pour vous de pouvoir cibler le type de personnalité ou bien la Process Com vous ouvre-t-elle sur autre chose ?

R7 : Ben ça dépend de comment on voit l'utilité de la Process Com dans la classe. Si c'est pour aider les enfants en difficulté, ben là il n'y a besoin que de cibler les enfants qui sont en difficulté. Les autres, s'ils n'ont pas vraiment de difficulté, c'est qu'ils s'y retrouvent quand même dans la manière dont on aborde les apprentissages. Eux, ont peut-être plus la capacité de jongler dans leur immeuble et donc ils n'ont pas forcément besoin qu'on s'adresse à eux en fonction de la Process Com et là donc, peut-être plus cibler les enfants en difficulté, vraiment savoir de quel type ils sont eux, pour varier.

3. MRSMP5P6MO

3.1 Immeuble de personnalité de MRSMP5P6MO

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

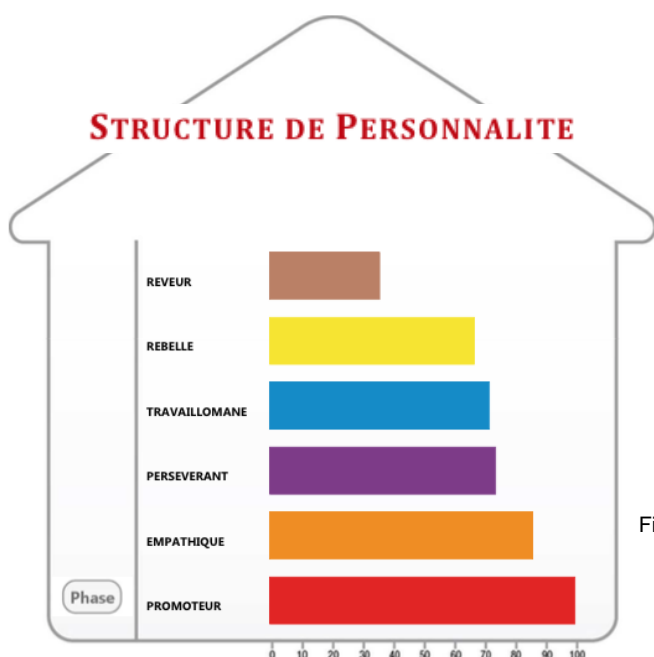
MRSMP5P6MO

Base : **Promoteur**
Phase : **Promoteur**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Actions	100	Directif	100
Emotions	92	Nourricier	90
Opinions	80	Interrogatif/Informatif	78
Pensées	78	Emotif	71
Réactions	73		
Inaction/Imagination	42		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	96	DE/Engagé	100
Compatissant, Sensible, Chaleureux	93	DI/Engagé	87
Dévoué, Observateur, Conscientieux	81	DI/En Retrait	75
Responsable, Logique, Organisé	79	DE/En Retrait	37
Spontané, Créatif, Ludique	74		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	43		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Autocratique	100	Excitation	96
Bienveillant	88	Reconnaissance de la personne et sensoriels	93
Démocratique	76	Reconnaissance du travail et des opinions	81
Laissez Faire	69	Structuration du temps	79
		Contact	74
		Solitude	43
4) Parties de Personnalité	Score		
Directeur	94		
Réconforteur	91		
Ordinateur	79		
Emoteur	72		

Figure 42 : Inventaire de personnalité de MRSMP5P6MO



SEQUENCE DE STRESS

BASE/PHASE : PROMOTEUR

1er Degré Attend des autres qu'ils se débrouillent seuls

2ème Degré Manipule

3ème Degré "Pas capable d'encaisser, hein"

Figure 43 : Structure de personnalité de MRSMP5P6MO

3.2 Interview de MRSMP5P6MO

Q1 : Qu'est-ce que vous a apporté la Process Communication ?

R1 : La Process Communication m'a appris des choses que je ne connaissais pas. Comment analyser le comportement des personnes, ce qui m'a permis de me concentrer aussi sur euh... certains cas que j'ai en classe. J'ai pu essayer d'appliquer certaines choses que j'avais vues pendant la formation. Enfin, essayer parce que je ne maîtrise pas encore tout à fait euh... vraiment à 100% quoi.

Q2 : Dites-moi aussi ce que vous pensez de votre immeuble ? Est-ce que ça vous correspond ?

R2 : Moi j'ai été surpris en fait. Je ne m'attendais pas à être à cette base-là. Donc, je suis de base *Promoteur* et moi je me voyais *Travaillomane*. Tout ce qui avait été décrit pendant la formation, moi je me voyais vraiment *Travaillomane*. J'ai vraiment été étonné. Tous les étages sont bien développés. Et ça aussi, j'ai été surpris. Et voilà.

Q3 : Et en analysant plus en profondeur, ça vous correspond ou pas du tout ?

R3 : Il y a certaines choses qui correspondent, oui. Donc je suis *Promoteur*, c'est ça ? Et bien j'aime bien euh... diriger un petit peu les autres (ndlr : n'en donne absolument pas l'impression, MRSMP5P6MO semble peu sûr de lui, hésitant). J'aime donner mes opinions. J'aime beaucoup les défis mais je trouve qu'il y avait quand même beaucoup plus de choses dans le *Travaillomane* qui me correspondaient.

Q4 : Qu'est-ce que la formation pourrait apporter dans votre pratique de classes ?

R4 : Euh... Pouvoir mettre des choses en place qui conviennent à tous les enfants pour une leçon par exemple (ndlr : parle très lentement et très doucement). Donc quelque chose euh... par exemple, voir une situation mobilisatrice qui s'adresse à tout le monde, qui puisse être comprise par tout le monde.

Q5 : Qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en œuvre avec vos collègues ?

R5 : Ben on a déjà commencé par le projet de la cour. Donc, il y a trois zones dans la cour. Hier, on a mis en place avec Madame C. (ndlr : la directrice) les espaces de parole dans la classe. Et pour l'instant, on s'est limités à ça. Le projet pour la cour n'est pas encore en place par contre, ça se fera plus tard.

Q6 : Alors, quelles seraient les pratiques éventuelles auxquelles vous renoncerez suite à cette formation parce qu'elles ne sont pas performantes, elles ne sont pas pertinentes, elles ne conviennent pas à certains enfants ?

R6 : Vous pouvez répéter la question ? (ndlr : on la répète) Pour le moment, je n'ai pas encore vraiment fait attention à ça. Je ne saurais vraiment pas répondre à cette question.

Q7 : Pour les cercles de parole, la Process Com pourrait-elle vous être d'une aide particulière ?

R7 : Ben moi j'ai encore du mal avec ça hein. D'ailleurs, hier, c'est Madame C. qui a géré le cercle de parole pour la première fois. Elle l'a fait aussi ce matin à côté (ndlr : la classe d'à côté). Là, je lui avais dit dès le début, suite à la formation sur le projet de la cour, que je ne me sentais pas capable de commencer par faire le cercle de parole avec mes enfants, moi tout seul. Je lui avais dit que j'aimerais que quelqu'un vienne le faire d'abord car moi je ne m'en sentais pas capable et... parce que j'ai quand même des enfants qui sont très... difficiles.

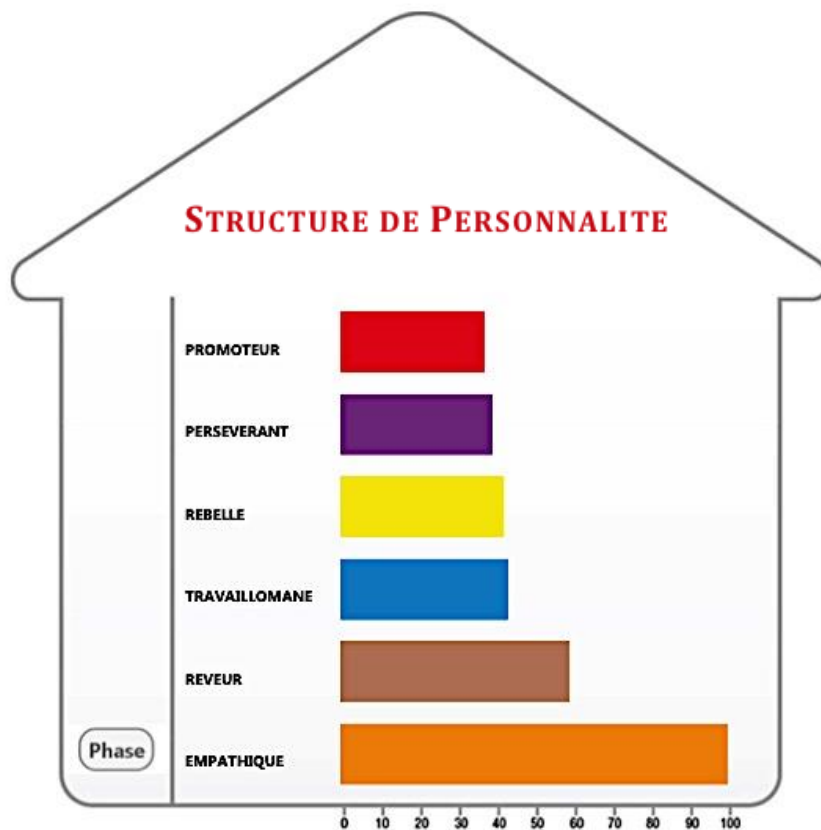
4. MEJCM2M3MO

4.1 Immeuble de personnalité de MEJCM2M3MO

INVENTAIRE DE PERSONNALITE MEJCM2M3MO

Base : Empathique		Nom du Formateur : A. D.	
Phase : Empathique			
1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Inaction/Imagination	65	Interrogatif/Informatif	47
Pensées	49	Emotif	46
Réactions	48	Directif	41
Opinions	45		
Actions	43		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	96	DI/Engagé	100
Calme, Réfléchi, Imaginatif	66	DE/En Retrait	60
Responsable, Logique, Organisé	50	DI/En Retrait	44
Spontané, Créatif, Ludique	49	DE/Engagé	43
Dévoué, Observateur, Conscientieux	46		
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	44		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	96
Autocratique	61	Solitude	66
Démocratique	45	Reconnaissance du travail et structuration du temps	50
Laissez Faire	44	Contact	49
		Reconnaissance des opinions	46
		Excitation	44
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	94		
Ordinateur	64		
Emoteur	47		
Directeur	42		

Figure 44 : Inventaire de personnalité de MEJCM2M3MO



SEQUENCE DE STRESS
 BASE/PHASE : EMPATHIQUE
 1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres
 2ème Degré Fait des erreurs
 3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"

Figure 45 : Structure de personnalité de MEJCM2M3MO

22.2 Interview de MEJCM2M3MO

Q1 : Quel est votre ressenti par rapport à la formation ?

R1 : Euh... Ben ... intéressant... Maintenant, je ne me vois pas encore l'appliquer en classe. Pas tout de suite. Moi j'ai appris à me connaître, enfin je me suis rendu compte de certaines choses. Dans ma vie privée, ben oui, vis-à-vis de mon petit garçon, ça me ... Mais en classe... pour moi, ils ont tous un caractère différent et il y en a deux, je ne sais pas comment les prendre. Je me pose encore pas mal de questions avec certains enfants.

Q2 : Par rapport à votre immeuble de personnalité, est-ce qu'il vous correspond ou bien aviez-vous une image différente de vous ?

R2 : Ben maintenant, je sais pourquoi je suis comme ça.

Q3 : Qu'est-ce que la formation pourrait vous apporter dans votre pratique de classe ?

R3 : Euh... Je ne saurais pas vous dire comme ça. A part leur expliquer les choses différemment (long silence). A certains enfants, là, je ne vois pas ce que je ferais d'autre en classe par rapport à la formation. A part leur donner les consignes différemment...

Q4 : Qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en œuvre avec vos collègues ?

R4 : Par rapport à l'école, aux enfants ou entre nous ? (ndlr : « *Comme vous voulez.* ») Ben, par rapport à ma collègue de maternelle, elle sait bien que je suis calme. Des fois, elle comprend que j'ai besoin d'être tranquille donc elle reste de son côté. Et moi, je sais qu'elle est spitante parce qu'elle est **Rebelle**, et voilà... Avec mes collègues de primaire, on se voit aux récréations et aux repas et c'est tout mais, avec ma collègue, là on vit quand même 8 heures par jour, toute la semaine... Le vendredi, c'est fatiguant des fois.

Q5 : Est-ce qu'il y a des pratiques auxquelles vous renonceriez suite à cette formation ?

R5 : Pfff...

Q6 : Une dernière question: est-ce important pour vous de pouvoir cibler la personnalité de vos élèves ou est-ce que la Process Com vous a ouvert vos yeux, vos oreilles sur des choses auxquelles vous n'auriez peut-être pas pensé avant ?

R6 : Pour moi, ça m'a beaucoup aidé dans ma vie privée avec mon petit garçon. J'ai appris à lui parler d'une certaine façon. Je l'utilise plus pour le moment chez moi qu'en classe.

5. MEESACM1MO

5.1 Immeuble de personnalité de MEESACM1MO

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MEESACM1MO

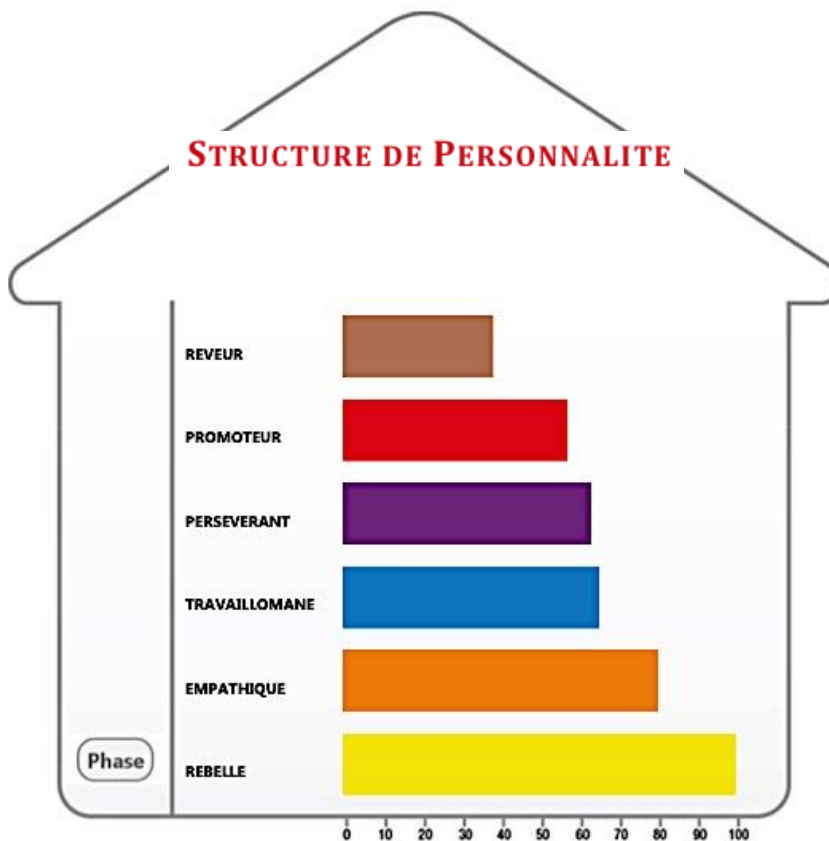
Base : **Rebelle**
Phase : **Rebelle**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Réactions	100	Emotif	100
Emotions	86	Nourricier	84
Pensées	71	Interrogatif/Informatif	69
Opinions	69	Directif	61
Actions	63		
Inaction/Imagination	44		

2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Spontané, Créatif, Ludique	96	DE/Engagé	100
Compatissant, Sensible, Chaleureux	87	DI/Engagé	81
Responsable, Logique, Organisé	72	DI/En Retrait	66
Dévoué, Observateur,	70	DE/En Retrait	39
Conscientieux			
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	64		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	45		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Laissez Faire	100	Contact	96
Bienveillant	82	Reconnaissance de la personne et sensoriels	87
Démocratique	67	Reconnaissance du travail et structuration du temps	72
Autocratique	59	Reconnaissance des opinions	70
		Excitation	64
		Solitude	45
4) Parties de Personnalité	Score		
Emoteur	94		
Réconforteur	85		
Ordinateur	70		
Directeur	62		

Figure 46 : Inventaire de personnalité de MEESACM1MO



SEQUENCE DE STRESS

BASE/PHASE : REBELLE

- 1er Degré Invite les autres à faire ou à penser à sa place
- 2ème Degré Blâme
- 3ème Degré "Tu vas voir"

Figure 47 : Structure de personnalité de MEESACM1MO

5.2 Interview de MEESACM1MO

Q1 : Est-ce que la formation, c'est quelque chose qui vous a plu ?

R1 : Oui. Déjà, on sait comment on est mais d'un côté, quand on sait sa personnalité, on se dit : « *Ben oui effectivement.* » Je réagis parfois et maintenant je mets de l'eau dans mon vin. Ne serait-ce que vis-à-vis de certains collègues... Moi je sais que je suis toujours speed. Comme ma collègue a plus besoin de calme, maintenant, quand elle est dans son univers, je sais bien qu'elle a envie d'être au calme donc je m'apaise, je sais bien qu'elle en a besoin donc je ne dis trop rien. Alors qu'avant, moi je continuais jusqu'à ce qu'elle me dise : « *Maintenant, c'est tout !* » Que maintenant je me dis : « *Ben, on fera ça demain* » qu'avant j'aurais insisté.

Q2 : Au niveau de votre immeuble, est-ce que les étages sont à la bonne place ?

R2 : Ouais, ouais, c'est vraiment ça ! (rires).

Q3 : Qu'est-ce que la formation pourrait apporter dans la pratique de classe ?

R3 : Ben ici j'ai du mal à voir un petit peu parce que... Chez les petits, j'ai du mal à les cerner, à me dire : « *Celui-là, c'est tel caract... enfin...* ». Je n'arrive pas encore à voir... Il y en a où ça va tout seul. Des *Travailleurs*, des *Persévérants*, on le voit bien. Maintenant, ceux qui sont *Rebelle* ou *Rêveur*, ceux-là... Ben je trouve qu'à deux ans et demi et ben c'est pas facile à dire : « *Oui, c'est ça.* » C'est vrai que ça, c'est plus dur mais sinon...

Q4 : Qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en œuvre avec vos collègues ?

R4 : Ben c'est plus... quand on surveille ou quoi. Parfois, il y a des grands. Comment on le prend, ben on a beau le dire d'une certaine façon, ça ne passe pas. Donc c'est vrai que là ça pourrait aider je trouve. Avec certains, trouver les bons mots...

Q5 : Au niveau de vos pratiques personnelles...

R5 : Je ne sais pas encore dire.

Q6 : Est-ce que pour vous cibler la personnalité des élèves est importante ou est-ce la formation vous a ouvert les yeux, les oreilles sur autre chose ?

R6 : Ben pour certains, ça aide parfois. On se dit que ce n'est pas possible. Est-ce que c'est nous, est-ce dans notre manière de leur apprendre des choses qui ne vont pas. Mais il y en a, quand on voit certains traits, on se dit : « *Ben oui, ici c'est un Rêveur* ». S'il est dans son univers à ce moment-là,

on a beau faire ce qu'on veut, ça ne marchera pas. Que s'il est dans une autre phase, peut-être que là euh... ça apportera quelque chose mais... Chez les petits, je vois bien maintenant que le matin, je ne cherche même plus à leur dire : « *Bon tu viens...* ». Ils ont besoin pendant tout un moment de jeux libres. Le matin, je ne mets même plus des apprentissages. Parfois, je mettais des jeux qu'on avait fait ou quoi mais ils n'allaient jamais vers ça. C'était plus... on voit bien qu'ils ont besoin de moments bien... Ils savent bien qu'après, quand on a rangé, on va au coin rassemblement, on fait des trucs ensemble... Ici, ils ont besoin de moments qui soient un peu plus ludiques. Après 10h, il y a des apprentissages mais je sais bien que ça ne sert à rien d'en mettre beaucoup car au bout d'un moment, fini, il n'y a plus rien.

Q7 : Et la Process Com vous a aidé à voir clair à ce niveau-là ?

R7 : Ben, les petits Rebelles, certains me disaient : « *Moi je ne ferai rien, j'ai pas envie.* » Maintenant, je leur dis : « *Ben tu ne veux pas faire maintenant, ben tu feras demain, pas de souci.* » Qu'avant j'aurais essayé jusqu'à temps qu'il le fasse. Et le lendemain, ben oui, ça va tout seul. « *Tu ne veux pas, ben tant pis, on recommence demain.* » Et parfois, le lendemain, ça va tout seul. Alors que la veille, ils ne prétendaient pas ou que ça n'allait pas, ils ne voulaient pas faire. Et le lendemain, ça va tout seul. C'est vrai que maintenant, je ne me prends pas... je ne me prenais pas souvent la tête mais (rires)... encore moins maintenant. Et le lendemain, je refais mon activité autrement et voilà.

6. MECCDIRMO

6.1 Immeuble de personnalité de MECCDIRMO

INVENTAIRE DE PERSONNALITE

MECCDIRMO

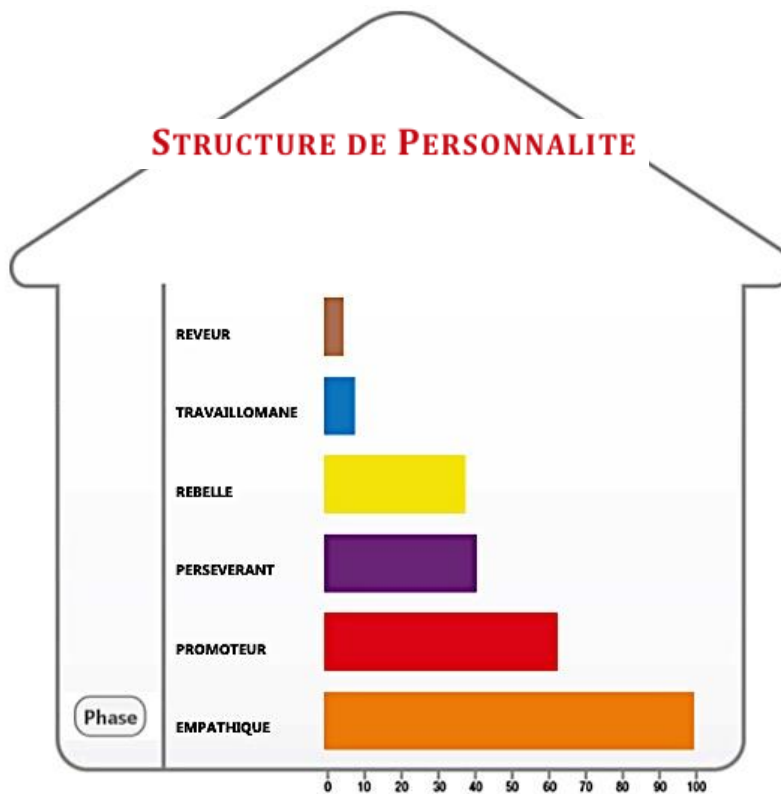
Base : **Empathique**
Phase : **Empathique**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Emotions	100	Nourricier	100
Actions	69	Directif	67
Opinions	47	Interrogatif/Informatif	45
Réactions	44	Emotif	42
Pensées	14		
Inaction/Imagination	11		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Compatissant, Sensible, Chaleureux	96	DI/Engagé	100
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	70	DE/Engagé	64
Dévoué, Observateur, Conscientieux	48	DI/En Retrait	42
Spontané, Créatif, Ludique	45	DE/En Retrait	6
Responsable, Logique, Organisé	15		
Calme, Réfléchi, Imaginatif	12		

3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Bienveillant	100	Reconnaissance de la personne et sensoriels	96
Autocratique	65	Excitation	70
Démocratique	43	Reconnaissance du travail et des opinions	48
Laissez Faire	40	Contact	45
		Structuration du temps	15
		Solitude	12
4) Parties de Personnalité	Score		
Réconforteur	94		
Directeur	68		
Ordinateur	46		
Emoteur	43		

Figure 48 : Inventaire de personnalité de MECCDIRMO



SEQUENCE DE STRESS
 BASE/PHASE : EMPATHIQUE
 1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres
 2ème Degré Fait des erreurs
 3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"

Figure 49 : Structure de personnalité de MECCDIRMO

6.2 Interview de MECCDIRMO

Q1 : Quel est votre ressenti par rapport à la formation en Process Communication ?

R1 : Une remise en question sur mes pratiques, ma façon de communiquer. Ça m'a ouvert les yeux sur différentes facettes de ma personnalité et la façon dont je communiquais avec les autres. Aussi bien dans le verbal que dans le non verbal.

Q2 : Par rapport à votre immeuble de personnalité, est-ce que c'est l'image que vous aviez de vous ? Est-ce que ça vous correspond bien ?

R2 : Le premier étage, ma base, *Empathique*, ça oui à 100%. Le deuxième étage, *Promoteur*, je suis un peu surprise mais, en recherchant et en étudiant bien, c'est vrai que ça pourrait..., que c'est bon. Et le reste, je suis d'accord, ouais. Voilà. Donc, j'essaie d'aller dans tous les étages maintenant pour aller nourrir surtout le dessus (rires). Il est très petit hein... (rires)

Q3 : Qu'est-ce que la formation pourrait vous apporter dans la vie de tous les jours ?

R3 : Le contact avec l'équipe ainsi qu'avec les parents (ndlr : MECCDIRMO est directrice d'école). Je me suis rendu compte que j'étais dans une situation de stress, enfin, en stress de mécommunication, et inconsciemment, j'ai appliqué le processus d'aller chercher le canal nourricier pour récréer la communication et je me suis vraiment surprise. Je ne me suis pas reconnue et c'est vraiment après l'événement que je me suis dit : « *Waouah, comment est-ce que j'ai fait pour faire ça ?* » Tout simplement, sans réfléchir. Ça s'est bien passé, je ne me suis pas emportée, ça apporte beaucoup pour le relationnel entre les parents et entre les enseignants. Ça permet aussi de comprendre mieux les enseignants et de plus les aider dans leurs difficultés, ne pas les laisser dans leurs bulles, aller les chercher... Par exemple, je sais maintenant qu'avec S. (ndlr : titulaire de P5-P6), je dois être un peu plus directive et être derrière. Ça porte ses fruits et je trouve que lui aussi, me demande des conseils maintenant, il ne reste plus seul. Il a quelques soucis relationnels, ses élèves sont quand même difficiles, il a donc du mal à gérer sa classe. Hier, il m'a dit : « *Est-ce que vous ne voudriez pas m'aider ?* » Il vient chercher de l'aide alors qu'avant, il restait dans son coin. Je ne sais pas si c'est la formation. V. (titulaire de P3-P4), je la comprends mieux. Oui, ça éveille beaucoup de curiosité. On a envie de savoir et de comprendre comment les gens fonctionnent. Donc ça apporte beaucoup. Ça évite aussi les conflits quoi.

Q4 : Qu'est-ce que vous auriez envie de mettre en œuvre alors ?

R4 : Mais je pense qu'il faut les laisser un petit peu, bien acquérir et bien s'imprégner car je pense qu'il y en a qui ont quand même du mal à s'imprégner de cette méthode. Ne pas rentrer dans la stigmatisation des types et travailler vraiment... Ça c'est à moi de le faire, mais à essayer vraiment que tout le monde s'entende, qu'on puisse communiquer correctement et faire appel à la Process Communication quand il y a lieu pour rappeler certaines choses mais pas forcément, je parle directrice, gestion de groupes, ne pas leur imposer les choses mais toujours penser à cette technique de communication qui est là pour les aider et leur rappeler que ça existe. Maintenant, sur le plan pédagogique, je pense que ça

demande de leur ouvrir les yeux sur le fait qu'ils doivent vraiment s'adapter aux types de personnalité des enfants et éviter la stigmatisation mais proposer un panel d'activités qui va toucher tous les types d'enfants. Maintenant, ça ne va pas être chose facile parce qu'ils vont avoir l'impression de devoir produire six, pas nécessairement six mais au moins quatre, quatre types d'activités. Parce que bon, euh..., le *Travillomane* et le *Persévérant*, ça va aller. *Rêveur* et *Rebelle*, ça va être dur... enfin, c'est fort différent. *Empathique*... Enfin cinq... Je pense que le plus important, c'est qu'ils ont face à eux... tous les enfants sont différents et pensent différemment quoi. Parce que c'est ce côté-là qui est le plus important et que parfois on est surpris. Hier, quand on a fait notre cercle de parole, moi, j'ai été surprise d'un enfant que je pense être du type *Rebelle* et qui en fait est très structuré quand il a pris la parole: premièrement, deuxièmement, troisièmement. Donc je me suis dit : « *Tiens, on lui a collé une étiquette qui n'est pas la bonne.* » Oui, c'est un enfant en difficulté, oui, c'est un enfant qui bouge mais donc on n'a peut-être pas choisi la bonne façon de communiquer avec lui.

Q5 : Quelles seraient les pratiques éventuelles auxquelles vous renonceriez car elles ne sont pas assez performantes ?

R5 : (ndlr : demande de répéter la question) Ma communication, lors de réunions de groupe. Je ne suis pas assez structurée et ça part dans tous les sens donc ça c'est..., ça je dois absolument travailler. Et mon organisation, l'organisation du temps, je devrai aller plus dans mon côté *Travillomane* pour être plus efficace, plus structurée parce que le côté *Empathique* fait qu'on a toujours envie d'écouter l'autre mais qu'on n'a pas toujours l'occasion de dire ce qu'on doit dire. Quand on est dans une réunion, je n'ai pas envie de retirer du temps de parole pour certains alors je me dis : « *Ils ont besoin de dire les choses* » et moi je ne sais pas dire ce que j'ai à dire parce que je suis trop à l'écoute. Donc, il faut que maintenant... Parce qu'alors j'ai parfois l'impression que mes réunions elles durent et qu'en 5 minutes on aurait pu dire : « *Tchac, tchac, tchac, tchac* », quoi. Donc ça je dois être davantage organisée et d'ailleurs je l'ai fait... Mais c'est difficile pour moi hein de m'organiser ... Pour la présentation du projet « cour de récréation » aux parents, je m'étais mise devant une feuille et j'avais bien listé tous mes points. J'ai eu du mal à respecter la chronologie, enfin tout ce que je m'étais imposé. L'important, c'est de voir que ce n'est pas fort développé et que ça peut m'aider et éviter les débordements. Alors, je pense aussi confier à un collègue la gestion du temps pendant la réunion. Si j'ai prévu pour tel point 5 minutes et bien il devra me dire : « *Bon voilà, c'est bon.* » Parce qu'on part alors dans des explications qui n'ont plus lieu d'être et ce n'est pas constructif quoi. Oui, c'est bien d'entendre les autres mais en tant que chef, je dois aussi faire passer des messages.

7. MEAMINFMO

7.1 Immeuble de personnalité de MEAMINFMO

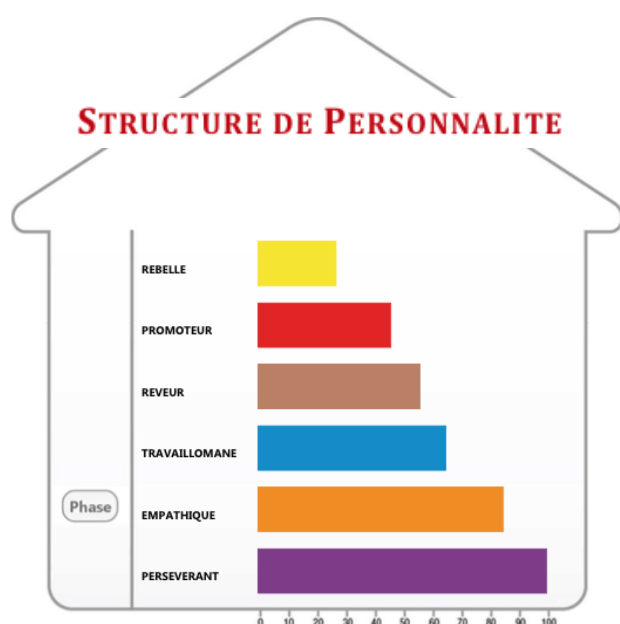
INVENTAIRE DE PERSONNALITE MEAMINFMO

Base : **Persévérant**
Phase : **Empathique**

Nom du Formateur : A. D.

1) Perceptions	Score	5) Canaux de Communication	Score
Opinions	100	Interrogatif/Informatif	100
Emotions	91	Nourricier	89
Pensées	71	Directif	50
Inaction/Imagination	62	Emotif	31
Actions	52		
Réactions	33		
2) Points Forts	Score	6) Environnements Préférés	Score
Dévoué, Observateur, Conscientieux	100	DI/En Retrait	100
Compatissant, Sensible, Chaleureux	92	DI/Engagé	86
Responsable, Logique, Organisé	72	DE/En Retrait	57
Calme, Réfléchi, Imaginatif	63	DE/Engagé	47
Charmeur, Adaptable, Plein de ressources	53		
Spontané, Créatif, Ludique	34		
3) Style d'Interaction	Score	7) Besoins Psychologiques	Score
Démocratique	100	Reconnaissance du travail et des opinions	100
Bienveillant	87	Reconnaissance de la personne et sensoriels	92
Autocratique	58	Structuration du temps	72
Laissez Faire	29	Solitude	63
		Excitation	53
		Contact	34
4) Parties de Personnalité	Score		
Ordinateur	100		
Réconforteur	90		
Directeur	51		
Emoteur	32		

Figure 50 : Inventaire de personnalité de MEAMINFMO



SEQUENCE DE STRESS DE LA PHASE PHASE : EMPATHIQUE

- 1er Degré Se suradapte pour faire plaisir aux autres
- 2ème Degré Fait des erreurs
- 3ème Degré "Je ne me sentais pas aimé(e)"

SEQUENCE DE STRESS DE LA BASE BASE : PERSEVERANT

- 1er Degré Attend des autres qu'ils soient parfaits
- 2ème Degré Cherche à imposer ses convictions
- 3ème Degré "Ils ne croient pas en ma façon de faire"

Figure 51 : Structure de personnalité de MEAMINFMO

7.2 Interview de MEAMINFMO

Q1 : Que vous a apporté la formation Process Com sur le plan personnel ?

R1 : Une réflexion déjà. Des notions théoriques qu'il faut encore intégrer parce que là, tout n'y est pas puisqu'il y a chaque fois une complexité supplémentaire et, oui je pense, une compréhension personnelle du cheminement passé. Je pense que c'est ça l'essentiel et de... oui c'est ça, une meilleure compréhension des réactions de... voilà... Ça favorise l'interrogation forcément hein. Avec des notions supplémentaires, on a envie de mieux se connaître pour mieux se comprendre.

Q2: Vous dites que la formation, pour vous, vous a aidé à comprendre le passé ?

R2 : Aussi..., aussi. Parce que le fait de phaser, par exemple, et bien qu'est-ce qui a provoqué cela, à quel moment ça s'est passé, qu'est-ce qui a déterminé ce changement et ça, l'éclairage est arrivé par la formation.

Q3 : Que pensez-vous de votre immeuble? Est-ce qu'il correspond à l'image que vous avez de vous ?

R3 : J'ai moins fait attention aux derniers étages ; ça oui. Maintenant, effectivement, les premiers étages, oui, je suis tout à fait d'accord avec ça et notamment je vois fort que j'étais *Persévérante* et le changement et dans quelle optique je suis maintenant. Mais les étages supérieurs ne sont pas si petits que ça. J'ai vu chez certains qu'il n'y avait qu'un tout petit morceau. Bon évidemment, je ne me sens pas fort *Rebelle*, pas très *Promoteur* et un peu plus *Rêveur*. Notamment, l'envie de s'isoler, je ne suis pas créative donc...

Q4 : Qu'est-ce que la formation peut vous apporter au niveau de votre pratique de tous les jours ?

R4 : Ben dans un premier temps, je pense que j'ai essayé de reconnaître les adultes avant d'aller vers les enfants. Pour les adultes avec lesquels on a beaucoup de contacts, on se dit : « *Ah oui, ça je reconnais. Cette réaction-là, je la reconnais, cette façon d'aborder une situation, oui je la reconnais.* » Ça a été ça dans un premier temps. Maintenant, ce qui manque à cette formation, je reconnais c'est bien, c'est comment aborder les personnes en fonction de ce que j'ai reconnu. Et ça, je n'y suis pas encore vraiment. C. (la directrice) me dit l'autre jour, avec ce papa, la Process Com m'a aidé parce que j'ai agi de telle façon, moi, je n'y suis pas encore. Sauf dans des cas flagrants où je me dis : « *Ah oui, là... c'est la distance que je dois mettre* » mais bon... ça c'est... Moi je ne me sens pas encore très formée, capable de mettre en pratique... Il faut vraiment travailler ça, avoir des situations et pouvoir réagir...

Q5 : Qu'est-ce que la formation vous donne envie de mettre en œuvre avec l'équipe ici ?

R5 : Comme je ne suis pas enseignante, je n'ai pas trop envie de mettre en œuvre du pédagogique. Voilà. Maintenant, comme on est souvent confronté à des demandes de l'école pour des situations problématiques et quand même fort complexes et qui durent depuis longtemps, c'est dans cette gestion de situations que l'on fait quand même fort en commun avec l'école parce que bien sûr, c'est PMS / école, il y a une certaine confidentialité. Ici, c'est rural et l'école connaît tellement de choses sur les familles que la distance n'est pas très grande. C'est donc une co-gestion des situations et puis alors, je vais dire, comme le projet « cour de récréation », là, c'est un projet où on peut intervenir et que ce soit préventif par rapport à certains soucis que l'on peut rencontrer. Rappelez-moi un peu la question (ndlr : on la redonne). Et alors avoir, on a un dialogue commun parce qu'on se connaît bien je vais dire, mais là, on peut repartir d'une base commune aussi dans la compréhension ou dans l'observation, dans l'interprétation de notre observation. On peut se dire : « *Ça on l'a en commun* » et on part de là.

Q6 : Au niveau de vos pratiques habituelles, est-ce qu'il y en a que vous abandonneriez en fonction de ce que vous savez maintenant grâce à la formation ?

R6 : Abandonner (ndlr : « *Ou modifier...* »)... **Disons que modifier oui mais ça va nécessiter un travail, ça ne se fait pas tout seul, ce n'est pas spontané comme changement parce qu'on aborde toujours les personnes un peu de la même façon** ou alors au cours du temps, avec des personnes qui ne sont absolument pas collaborantes, on durcit peut-être un peu notre position, enfin ma position mais bon ce n'est pas spontané. Je pense que de toute façon avant de..., on dispose d'informations, et donc avant d'aborder les personnes eh bien il y a quand même toujours une analyse. Donc ça, l'analyse à froid je vais dire, elle peut plus se teinter de ce qu'on a appris. Maintenant, à chaud, plus difficile de mettre en pratique hein. Ça oui.

PARTIE 5 :
CLASSEMENT DES PARTIES DU DISCOURS RETENUES
EN VUE DE DÉFINIR LES INDICATEURS ET LES CONCEPTS
OPÉRATOIRES

Introduction

Toutes les interviews retranscrites, nous avons d'abord surligné toutes les parties de discours qui nous paraissaient pertinentes. Ensuite, nous avons résumé chacun des passages retenus en commençant par une formulation générale et en poursuivant celle-ci par un énoncé plus spécifique. Nous avons ainsi obtenu des propositions comme :

cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève

- *en adoptant un autre comportement,*
- *en formulant son discours dans le canal approprié,*
- *en modulant l'espace classe...*

Nous avons ensuite trié l'ensemble des données selon l'ordre alphabétique de ces propositions et avons obtenu un premier classement. C'est ce que présente l'Annexe 11.

Au départ de ce premier classement, nous avons affiné progressivement l'organisation des données récoltées et les avons rassemblées sous des propositions de plus en plus précises. Les couleurs utilisées visent à nous aider à bien différencier les différentes catégories que nous avons ainsi créées.

Parallèlement, nous avons cherché à regrouper ces différentes propositions sous des indicateurs susceptibles d'en préciser la signification sémantique. Nous en avons défini 20. C'est ce que montre l'Annexe 12.

L'Annexe 13 reprend les 20 indicateurs et les concepts opératoires que nous y avons associés. Le tableau reprend les couleurs que nous avons utilisées dans l'Annexe 12.

Annexe 12 :
Premier traitement des données recueillies

Indices	
Discours	L'enseignant
(...) certains qui peuvent, euh, se donner un petit genre, mais ça peut cacher beaucoup de choses. Ils ont peut-être besoin d'aide mais ils n'osent pas le montrer ou ils déguisent leur comportement. Peut-être que chez eux, on ne peut parler de rien, peut-être parce que certains ont leur fierté et donc que tout va bien à la maison alors que ce n'est pas le cas. Cela peut forcément avoir des répercussions sur leur travail, ça a des répercussions, c'est clair.	cherche à comprendre le comportement d'un élève
« <i>Ben oui, c'est de la mauvaise volonté.</i> » On part toujours de ce principe-là parce qu'on est tenu par la pression du programme d'avancer et là on se dit : « <i>Oui mais si ça n'avance pas, il y a une raison.</i> » Donc, c'est intéressant à ce niveau-là et moi personnellement, j'en deviens fou parce qu'on y pense tout le temps.	cherche à comprendre le comportement d'un élève
Je dirais que ce qui m'intéresse pour l'instant, c'est d'essayer de comprendre vraiment qui ils sont (ndlr : les élèves), c'est plus eux qui m'intéressent.	cherche à comprendre le comportement d'un élève
Pour tout vous dire, ma fille a 18 ans (...) Ça me permet quand même de prendre du recul et de voir les choses un peu différemment et de ne pas forcément, quand elle réagit de manière cassante, de ne pas le prendre forcément pour moi mais de voir un petit peu au niveau du contexte	cherche à comprendre le comportement de sa fille
(...) j'ai appliqué le processus d'aller chercher le canal nourricier pour récréer la communication et je me suis vraiment surprise. Je ne me suis pas reconnue et c'est vraiment après l'événement que je me suis dit : « <i>Waouah, comment est-ce que j'ai fait pour faire ça ?</i> » Tout simplement, sans réfléchir. Ça s'est bien passé, je ne me suis pas emportée, ça apporte beaucoup pour le relationnel entre les parents et entre les enseignants.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'autre en formulant son discours dans le canal approprié
(...) c'est vrai que j'avais un problème avec une collègue et j'ai essayé de reformuler mon problème en sachant qu'elle était de tel type.	cherche à s'adapter au type de personnalité d'un collègue en formulant son discours dans le canal approprié
(...) par rapport à ma collègue de maternelle, elle sait bien que je suis calme. Dès fois, elle comprend que j'ai besoin d'être tranquille donc elle reste de son côté. Et moi, je sais qu'elle est spitante parce qu'elle est <i>Rebelle</i> , et voilà...	cherche à s'adapter au type de personnalité d'un collègue en respectant ses besoins
(...) quand on sait sa personnalité, on se dit : « <i>Ben oui effectivement.</i> » Je réagis parfois et maintenant je mets de l'eau dans mon vin. Ne serait-ce que vis-à-vis de certains collègues... Moi je sais que je suis toujours speed. Comme ma collègue a plus besoin de calme, maintenant, quand elle est dans son univers, je sais bien qu'elle a envie d'être au calme donc je m'apaise, je sais bien qu'elle en a besoin donc je ne dis trop rien. Alors qu'avant, moi je continuais jusqu'à ce qu'elle me dise : « <i>Maintenant, c'est tout !</i> » Que maintenant je me dis : « <i>Ben, on fera ça demain.</i> » qu'avant j'aurais insisté.	cherche à s'adapter au type de personnalité d'un collègue en respectant ses besoins

Moi, je comprends mieux par exemple ma collègue de 1 ^{re} maternelle qui est COMPLÈTEMENT à l'opposé de moi. Je comprends maintenant beaucoup de choses. (...) quelque part, on se complète bien et... ça ne fait que renforcer les liens.	cherche à s'adapter au type de personnalité d'un collègue en respectant ses besoins
J'essaie de faire plus un travail : « <i>Tiens, t'as été absente, pourquoi ?</i> » Essayer de trouver le pourquoi pour essayer de les raccrocher à l'école plutôt que de dire : « <i>Tu viens pas, t'es dénoncé et voilà, on ne fait plus rien avec toi.</i> »	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en essayant de comprendre le pourquoi des choses
« <i>Ces deux-là, il faut les échanger, pour que chacune puisse souffler et que l'enfant se sente moins...</i> » (...) En les permutant de temps en temps, parce qu'on travaille exactement de la même manière, du moins le travail de fond est le même - maintenant notre façon de le donner est différente (...)	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en modulant l'organisation des apprentissages avec son collègue en fonction de leurs personnalités respectives
(...) on voit mieux les domaines dans lesquels on sera plus à même de gérer - moi j'ai plus l'organisation en ateliers et les choses beaucoup plus concrètes et madame M., elle aime euh... justement le côté <i>Empathique</i> , l'échange et les choses euh... euh... par exemple que ce soit... autant d'humour que de choses euh... euh... tout à fait extraverties. (...) on est en binôme elle, elle est plus informatrice ce que moi, je ne suis pas du tout ; moi, par contre, je suis plus créative donc on échange pas mal.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en partageant certaines tâches avec son collègue en fonction de leurs personnalités respectives
Ça me permet justement de mieux cerner ce genre de personnalité et de voir que ce que j'avais essayé par la suite, marchait mieux.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève
(...) quand on est en rassemblement, il y en a toujours bien deux qui font : « <i>Scrchhhhhh...</i> », « <i>Scrchhhhhh...</i> », « <i>Scrchhhhhh...</i> » alors ben oui, je vais et je dis : « <i>Oh, attends, je pense que tu ne sais pas bien la remettre, je vais t'aider.</i> » Et alors, je mets tous les scratches et je défais même les autres. Je dis alors : « <i>Je pense que ça ira.</i> » Eh bien, il ne joue plus avec, c'est vrai. C'est un truc mais j'ai été heureuse de pouvoir...	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en adoptant un autre comportement
Et en fait, dans cette pratique-là, je pense que je me retrouve bien et justement si..., c'est un petit peu à la manière de compétences, on fait une liste de compétences et tous les mois, on voit si on a bien géré un peu tout et bien-là, on va pouvoir faire une liste de personnalités et voir si, dans les pratiques de classe, on peut associer une personnalité à une méthodologie. Moi, pour moi, c'est très concret.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en adoptant une méthodologie spécifique
On a l'impression qu'en prenant les types de personnalité, on n'a qu'à ajouter une méthodologie qu'on connaît déjà et qu'on maîtrise et donc en fait, ce qui en découle est plus facile.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en adoptant une méthodologie spécifique
Oui, parfois je m'emballer et je me rends compte que c'est tout à fait inutile, je me fatigue pour rien. (...) je me dis : « <i>Ben oui, c'est vrai que s'il est comme ça, ça ne sert à rien. Je vais y aller toute seule, je vais m'épuiser, être fatiguée et il va... ça sert à rien quoi.</i> » (...) J'espère que j'adopte le bon comportement mais c'est vrai que j'ai changé et je constate que ça va mieux (...)	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en évitant de lui imposer sa manière de voir
(...) on est un peu plus attentif, je vais dire peut-être plus ouvert que, en autre temps, peut-être je serais même passé au-dessus, je ne l'aurais même pas vu. C'est plus à ce niveau-là et même avec les collègues, dans les relations, on se pose	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en évitant de lui imposer

différemment et on ne réagit pas de la même manière, c'est fini. Vous nous avez eus. On ne peut plus faire marche arrière.	sa manière de voir
(...) ça apporte énormément au niveau de la communication entre les élèves et moi et inversement en fait. Puisque c'est un système, allez comment on va dire, c'est la communication dans les deux sens quoi, on échange.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en formulant son discours dans le canal approprié
(...) qu'on va peut-être leur parler différemment, essayer de les prendre différemment.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en formulant son discours dans le canal approprié
Ça me permet justement de mieux cerner ce genre de personnalité et de voir que ce que j'avais essayé par la suite, marchait mieux. Effectivement, moi, dans mes cours, j'essaie d'attirer les élèves et de désamorcer les situations par l'humour par exemple ou par le jeu, ce qui marche extrêmement bien avec les <i>Rebelles</i> par exemple qui, eux, ont toujours tendance à se sentir à vif, à se sentir agressés. Un type comme J. dont on vous a certainement parlé en différencié, moi, je n'ai aucun souci avec, je m'entends très bien avec lui parce que justement (siffle), je le prends par la bande. Il n'y a pas de souci.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en formulant son discours dans le canal approprié
(...) si l'enfant se sent déjà mieux, il aura plus envie d'apprendre. (...) Si on arrive à faire remonter un peu les enfants, ben ça va ouvrir des portes et ça va permettre d'atteindre, à mon avis, plus d'objectifs que sans ça.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en formulant son discours dans le canal approprié
Dans la manière de préparer les activités, il faudrait (ndlr : reprend ses notes) que, dans les consignes, on utilise la bonne interaction en fonction de la personnalité de l'enfant. Ça parlerait plus à tout le monde, la consigne serait mieux comprise. Utiliser le bon canal aussi pour les explications.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en formulant son discours dans le canal approprié
On se rend compte que les enfants ne sont pas tous réceptifs au même message. (...) donc moi maintenant, j'ai regardé déjà les différents types de personnalité dans ma classe et en fonction de ça, ben j'adapte mon message ou je le redis d'une autre manière.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en formulant son discours dans le canal approprié
Pour moi, le plus intéressant, c'est pouvoir s'exprimer envers les enfants dans le canal le plus approprié.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en formulant son discours dans le canal approprié
Pouvoir mieux gérer certains comportements problématiques.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en gérant mieux certains comportements problématiques
(...) en fonction des enfants qu'on a en classe, il faut s'adapter quoi. (...) cerner le mieux possible et de pouvoir ainsi mieux répondre à leurs besoins, leurs attentes, euh, de rectifier, disons, ma façon d'être en fonction de leur personnalité et de leurs soucis particuliers.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en modifiant sa façon d'être
(...) avec mes petits de 2 ^e différenciée (...) j'agis déjà différemment avec eux quoi. Au niveau relationnel, je retrouve cette..., ils sont plus ouverts, ils parlent plus... je vis vraiment une autre relation, plus du social que la surveillante qui punit... (...) Oui, le regard vis-à-vis des élèves a changé.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en modifiant son regard vis-à-vis de lui

« <i>Mais t'as travaillé très vite, comment ça se fait ?</i> » Et alors, il ne sait pas me le dire. Je lui dis alors : « <i>Tu préfères être tout seul plutôt qu'à côté de quelqu'un ?</i> » Alors, il me dit euh : « <i>Oui</i> ». Peut-être qu'avant, ça ne m'aurait pas été évident donc je vais mettre un banc pour cet enfant, il sera tout seul mais parce qu'il est puni mais parce que ça lui permet de travailler plus tranquillement.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en modulant l'espace classe
(...) essayer de moduler l'univers de la classe aussi, de jouer sur tous les agencements. On fait souvent des agencements mais, je vais dire..., on reste dans un seul style. (...) il va falloir faire quelque chose de modulable mais par rapport à leurs convenances et je ne sais pas si ça va être possible.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en modulant l'espace classe
« <i>Allez, tout le monde ne travaille pas comme toi, tout le monde n'organise pas tout.</i> » Et c'est vrai, je le savais probablement, mais c'est plus facile de l'occulter que de s'en rendre compte parce que ça veut dire qu'on doit travailler différemment. Mais ça, c'est positif.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en organisant ses cours autrement
(...) je me suis rendu compte que je voulais que ce soit toujours bien fait, bien carré, bien structuré et je ne peux pas attendre ça de mes élèves pour la plupart et donc j'essaie de présenter un peu différemment mon cours que ce que je faisais l'année dernière.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en organisant ses cours autrement
(...) qu'avec certains enfants, ça nous permet déjà de voir un peu, de confirmer déjà ce que nous avons pensé de lui et... de rectifier un peu le tir dans la façon de... le prendre... de travailler avec lui, dans la façon d'envisager le travail euh..., les tâches à accomplir, euh... le comportement à avoir avec.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en organisant ses cours autrement
(...) réorganiser ma façon de donner cours avec les enfants : le dire de cette manière-là à celui-là, l'autre côté, ça va être d'une autre manière, avec un autre outil (...)	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en organisant ses cours autrement
(...) réorganiser ma façon de donner cours avec les enfants : tel groupe faire ça, tel groupe va faire ça (...)	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en organisant ses cours autrement
J'essaie d'être toujours très structurée et je me suis rendu compte que cela ne convenait pas à beaucoup de monde. Donc j'ai mis en place des méthodes un peu plus floues qui fonctionnent mais qui sont moins pertinentes en mathématiques mais qui sont suffisantes pour ce que je demande aux élèves. (...) Oui, je demande un peu moins de rigueur à mes élèves. Je préfère qu'ils sachent faire moins de choses mais bien plutôt que d'essayer de grandes choses sans y arriver.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en organisant ses cours autrement
« <i>Travaillez pour vous, soyez un peu égoïstes !</i> » Parce que voilà, ce qui fonctionne pour l'un ne fonctionne pas pour l'autre hein. On est bien d'accord. Et donc, ça, ça les a accrochés.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en présentant les choses autrement
(...) avec mes élèves de 2 ^e commune (...) le mind mapping a vachement bien marché. La structure verticale ne marche absolument pas. Ils se perdent dans le point 1 et dans le point 2 puis le point 1a... ça ne marche absolument pas. Par contre, moi, j'ai besoin de cette structure-là (...)	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en présentant les choses autrement
(...) comment présenter les choses pour que ça marche (...)	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en présentant les choses autrement

Je ne pourrais pas continuer à faire quelque chose en me disant que : « <i>Ouf, ça ne va pas être efficace !</i> », ça, ça ne sera pas possible.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en présentant les choses autrement
On voit l'enfant d'une autre manière aussi en fait hein et c'est bien parce qu'on se rend compte : « <i>Ah oui, celui-là, si je lui avais dit ça de cette manière-là, si je lui avais apporté telle chose à ce moment-là, il n'aurait pas réagi de la même manière</i> » et... ouais. Donc on se remet en question mais en construisant et c'est ce qui est le plus important.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en présentant les choses autrement
Quand on a un enfant qui est en refus de travailler, on sait que s'il est <i>Rebelle</i> , ça ne sert à rien de le prendre de front, ça ne va pas aller.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en présentant les choses autrement
(...) je m'octroie du temps pour essayer de voir où sont les difficultés de tout un chacun : ils sont tous en classe devant moi avec des difficultés et j'essaie de trouver des moyens de prendre la matière différemment. Et ça, c'est nouveau par rapport à l'année passée.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en recherchant où se situent ses difficultés
Or finalement, il faut se demander pourquoi ça n'accroche pas, pourquoi ils réagissent comme ça.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en recherchant où se situent ses difficultés
On voit bien, les enfants qui ne sont pas bien, qui ont des soucis à la maison, quand ils entrent en classe, ils ont autre chose à faire et à penser que les activités, défis et tout ce qu'on pense être motivant. Quand la sauce ne prend pas, on sait que ces enfants-là sont en stress et donc ça marchera pas. Si on arrive à faire remonter un peu les enfants, ben ça va ouvrir des portes et ça va permettre d'atteindre, à mon avis, plus d'objectifs que sans ça.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en recherchant où se situent ses difficultés
(...) à l'école, mon côté <i>Travaillomane</i> reprend. Parfois je dis : « <i>Allez termine et après tu pourras jouer.</i> » et parfois, on voit que l'enfant n'en peut plus. Enfin, il est fatigué. Maintenant, je ne pousse plus. Je me dis : « <i>Bon il en a assez, la coupe est pleine et ce qu'il fera, ce ne sera pas bien.</i> »	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en respectant son rythme
(...) je vois bien maintenant que le matin, je ne cherche même plus à leur dire : « <i>Bon tu viens...</i> » Ils ont besoin pendant tout un moment de jeux libres. Le matin, je ne mets même plus des apprentissages.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en respectant son rythme
Avant j'aurais peut-être voulu qu'il suive plus le mouvement le matin en me disant : « <i>Ben c'est déjà un grand petit.</i> » Maintenant, je me dis : « <i>Ben non, il est fatigué, et finalement c'est qu'il en a besoin. Donc il va aller se reposer un petit peu et il fera cette activité après.</i> »	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en respectant son rythme
Ben, les petits <i>Rebelles</i> , certains me disaient : « <i>Moi je ne ferai rien, j'ai pas envie.</i> » Maintenant, je leur dis : « <i>Ben tu ne veux pas faire maintenant, ben tu feras demain, pas de souci.</i> » Qu'avant j'aurais essayé jusqu'à temps qu'il le fasse. Et le lendemain, ben oui, ça va tout seul.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en respectant son rythme
Au début, ils sont tous dans des équipes et puis, ils savent bien que s'ils veulent faire une feuille, n'importe laquelle, s'ils veulent aller tout seuls, ils vont tout seuls, voilà.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en variant les regroupements possibles

<p>« Tiens, peut-être que ce que j'avais prévu pour cet enfant-là ne convient pas parce qu'il ne fonctionne pas de cette façon-là. » Le mettre par exemple dans un groupe alors qu'il n'en a pas forcément besoin ne permet pas de le faire avancer et on le sent tout de suite quand on observe bien. « Ben oui il n'a pas participé, il est resté en retrait et c'est logique, il a plus besoin d'être dans son monde et donc ça ne lui convient pas forcément dans ce cas-là. »</p>	<p>cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en variant les regroupements possibles</p>
<p>Ce qui reste quand même vrai, c'est que je râle quand ça ne va pas quand même. D'ailleurs là, j'ai encore un travail à faire encore accepter davantage et essayer de me mettre aussi à leur niveau.</p>	<p>cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève mais a encore du travail à faire pour se mettre à son niveau</p>
<p>Et bien là je coince, je ne le cache pas parce que ça me semble tellement évident que je ne vois pas où ça coince.</p>	<p>cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève mais ne voit pas où coince un apprentissage car ça lui semble tellement évident</p>
<p>(...) moi je trouve que la Process Com, c'est vraiment bien dans le sens où on apprend à connaître les enfants et pouvoir les aider. Mais d'un autre côté, je me dis bon, il y a quelques années, je parle en décennies, on n'avait pas de problèmes de comportement comme actuellement. A ce moment-là, l'instituteur était respecté, il était important, on ne remettait pas en question son travail et on ne voyait pas des cas comme aujourd'hui. Et je trouve ça bien. Et d'un autre côté, je trouve ça un peu aberrant que nous, en tant qu'enseignant, on doive s'adapter à chaque enfant et en gros, on nous montre comment les caresser dans le sens du poil. Oui, je vois du positif mais d'un autre côté, et je comprends parce qu'à l'heure actuelle les enfants ne sont plus pareils qu'il y a 10 ou 20 ans, donc oui maintenant, forcément, on doit changer.</p>	<p>cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève mais trouve aberrant que l'effort doive toujours venir de lui</p>
<p>Ce n'est pas une perte de crédibilité mais je ne trouve pas ça normal qu'à l'heure actuelle, nous adultes, on doive s'adapter et toujours se plier, au final, aux enfants. (...) Jusqu'où allons-nous aller ? ...</p>	<p>cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève mais trouve aberrant que l'effort doive toujours venir de lui</p>
<p>Et donc s'il a du désordre dans son banc, dans son cartable, s'il oublie 25 fois par semaine son stylo, son sac de dîner, c'est logique et ça ne sert à rien de s'exciter car de toute façon la semaine suivante ce sera encore comme ça. Il faut plutôt essayer de mettre des choses en place pour aider, pour guider.</p>	<p>cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève tout en veillant à le faire évoluer, à le guider</p>
<p>Et alors, j'ai un de mes deux garçons, je suis souvent en conflit avec lui, il est toujours dans son lit, il regarde le plafond et... J'ai parfois envie de le secouer : « Allez, lève-toi, enlève ton pyjama, il est midi... » Maintenant, allez, bon euh... Je le prends autrement maintenant : « Ça va, tu t'es bien reposé ? Allez raconte-moi, t'as fait de beaux rêves on dirait ? » Et alors après, à un moment donné, je lui dis : « Allez, on t'attend pour déjeuner. Ne traîne pas. »</p>	<p>cherche à s'adapter au type de personnalité de ses enfants en respectant leur rythme</p>
<p>Dans ma vie privée, ben oui, vis-à-vis de mon petit garçon, ça me ... Pour moi, ça m'a beaucoup aidé dans ma vie privée avec mon petit garçon. J'ai appris à lui parler d'une certaine façon. Je l'utilise plus pour le moment chez moi qu'en classe.</p>	<p>cherche à s'adapter au type de personnalité de son petit garçon en formulant son discours dans le canal approprié</p>

Je voudrais rechercher ce dont ils ont besoin, ce qui pourrait les intéresser mais toujours avec un côté linguistique qui doit rester en avant.	cherche à s'adapter au type personnalité de l'élève en recherchant ce qui pourrait l'intéresser
(...) avant de travailler, il faut (...) les purger parce qu'il y en a qui ne sauront pas se mettre au travail tant qu'ils n'auront pas parlé de quelque chose qui les préoccupe et qui les empêche de fonctionner parce qu'à la maison il se passe un tas de choses.	cherche à s'adapter au type de personnalité de l'élève en lui permettant d'évacuer un vécu récent préoccupant
Ça m'a permis de me redécouvrir.	découvre (re-) les caractéristiques de son type de personnalité
Oui, tout à fait. ça m'aaa... oui c'est vrai... tout à fait. Et alors maintenant le petit côté <i>Rebelle</i> , je me suis rendue compte... je ne le savais pas et ça revient. Oui... depuis peu, peut-être un an, c'est récent. C'est vrai que maintenant je m'aperçois que je n'ai plus envie de me laisser faire.	découvre (re-) les caractéristiques de son type de personnalité
Eh bien j'ai revu mon opinion sur moi, j'ai changé... Je me suis vue autrement.	découvre (re-) les caractéristiques de son type de personnalité, se voit autrement
Et puis l'Empathique, je le vois aussi, celui qui va vers les autres ou qui vient me dire : « <i>Oh madame, il pleure.</i> »	découvre les caractéristiques des différents types de personnalités
<i>Travailleuse, Persévérante</i> ... finalement on se dit qu'il y a tout ça, je ne le savais même pas, honnêtement je l'ignorais (...)	découvre les caractéristiques des différents types de personnalités
On se rend compte qu'ils sont tous différents et qu'ils ont besoin qu'on leur parle d'une manière différente, qu'on leur explique les choses d'une manière différente (...)	découvre les caractéristiques des différents types de personnalités et cherche les moyens de s'adapter au mieux
(...) ça nous aide aussi à mieux comprendre les élèves et leurs ressentis.	découvre les caractéristiques des différents types de personnalités ce qui l'aide à mieux comprendre les autres
(...) il pourrait peut-être avoir une meilleure symbiose entre nous, une meilleure entente parce qu'on va pouvoir mieux se comprendre, chose qui n'est pas facile quand vous êtes une grosse équipe.	découvre les caractéristiques des différents types de personnalités ce qui l'aide à mieux comprendre les autres
Hier, quand on a fait notre cercle de parole, moi, j'ai été surprise d'un enfant que je pense être du type <i>Rebelle</i> et qui en fait est très structuré quand il a pris la parole : premièrement, deuxièmement, troisièmement. Donc je me suis dit : « <i>Tiens, on lui a collé une étiquette qui n'est pas la bonne.</i> » Oui, c'est un enfant en difficulté, oui, c'est un enfant qui bouge mais donc on n'a peut-être pas choisi la bonne façon de communiquer avec lui.	découvre les caractéristiques des différents types de personnalités en prenant le temps d'écouter les personnes

C'est vrai que, connaissant madame P., elle prend son temps, elle fait les choses bien mais... et moi parfois, je... : « <i>Ohhh, mais t'as pas encore fini, t'en as encore pour longtemps...</i> » Et maintenant, je la vois autrement. (...) Maintenant, je comprends mieux.	découvre les caractéristiques du type de personnalité de son collègue ce qui l'aide à mieux le comprendre
(...) ça m'a apporté beaucoup. Ça m'a permis de m'interroger sur moi-même, à mieux comprendre, même à la maison. Mon mari m'a dit : « <i>C'est bien cette formation-là.</i> »	découvre les caractéristiques de son type de personnalité
(...) ça ouvre un petit peu les yeux sur sa façon d'être et parfois sa façon de fonctionner parce que c'est quand même lié.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité
(...) j'ai besoin de tranquillité, j'ai besoin de souffler, d'avoir de plus en plus de moments pour me poser, me détendre. D'ailleurs, j'adore mes collègues. Ils passent leur temps de midi en bas tous ensemble mais moi je reste, comme je dis, dans mes appartements, dans mon jardin d'hiver comme dirait monsieur P. . Bon, ils savent bien que je suis là, je ne prends pas mes distances parce que je ne les aime pas. J'ai besoin de souffler pendant midi pour reprendre les enfants en charge.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité
(...) tout est basé chez moi sur les émotions, les émotions, ça, c'est clair. Sans ça, je ne sais pas fonctionner.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité
L'important, c'est de voir que ce n'est pas fort développé et que ça peut m'aider et éviter les débordements.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité ce qui peut l'aider à éviter les débordements
(...) je suis de base Empathique et oui, j'avais tout de suite cerné mais la phase Persévérant, je trouve que c'est vraiment très opposé de la base, de ma base. C'est vraiment, je suis en phase Persévérant mais quand on voit les caractéristiques etc, je trouve que c'est vraiment deux facettes tout à fait différentes. Maintenant, c'est vrai que je m'y retrouve aussi dans la phase hein mais ça m'étonne de l'écart qu'il y a entre les deux.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et en est étonné
J'ai été surprise de voir que ma base était <i>Rêveuse</i> mais sans l'être parce que oui, ça me correspond vraiment mais je pensais que ma base serait plus <i>Empathique</i> que <i>Rêveuse</i> .	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et en est étonné
(...) au début, je me disais : « <i>Mais au départ, je ne suis pas comme ça. Quand j'étais jeune et.</i> ». Et puis voilà, mais ça m'a fait réfléchir à plein de choses quoi, ça c'est vrai.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et en est étonné
Je n'aurais pas mis une base Empathique alors que finalement oui. Pourquoi ? Parce que forcément, quand on est à l'école, on met sa casquette d'enseignant et, même s'il y a de l'empathie, il faut qu'on avance donc je suis peut-être plus dans le Travaillomane à ce moment-là dans cet étage-là. Et c'est en discutant avec des collègues qui m'ont dit : « <i>Mais si, regarde, dans telle situation...</i> » que je me suis dit : « <i>Ben oui finalement, c'est vrai.</i> »	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et en est étonné
Le premier étage, ma base, Empathique, ça oui à 100%. Le deuxième étage, Promoteur, je suis un peu surprise mais, en recherchant et en étudiant bien, c'est vrai que ça pourrait..., que c'est bon.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et en est étonné
Moi j'ai été surpris en fait. Je ne m'attendais pas à être à cette base-là. Donc, je suis de base Promoteur et moi je me voyais Travaillomane. Tout ce qui avait été décrit pendant la formation, moi je me voyais vraiment Travaillomane. J'ai vraiment été étonné. Tous les étages sont bien développés. Et ça aussi, j'ai été surpris. Et voilà.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et en est étonné

Mon immeuble de personnalité (...) c'est vrai que j'ai été surprise en le regardant, surtout par rapport à mes collègues ; j'étais la seule à avoir phasé plusieurs fois. (...) j'ai cru au départ que j'étais Empathique mais je me reconnaissais un peu dans le Travaillomane.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et est étonné de son immeuble
« Oh, mais je suis comme ça » et je crois qu'on a besoin de mots.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et peut y mettre des mots
« Tiens, je suis comme ça, c'est pas possible. » Finalement, c'est vrai que c'est assez interpellant de voir que je ne suis pas le seul à me dire : « Tiens, je ne me voyais pas du tout comme ça. »	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et peut y mettre des mots
(...) pouvoir mettre des mots sur ma personnalité (...) pouvoir mettre des mots réels et perceptibles pour moi, quelque chose de concret et bien, c'était un soulagement, personnellement.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et peut y mettre des mots
Une remise en question sur mes pratiques, ma façon de communiquer. Ça m'a ouvert les yeux sur différentes facettes de ma personnalité et la façon dont je communiquais avec les autres.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et prend du recul par rapport sa manière d'être et de fonctionner
La formation, ce n'est pas que ça nous défait, au contraire, ça nous grandit, ça nous oui, ça nous construit en fait. Et on se remet en question mais d'une manière positive et ça, ça bien du bien quoi.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et se sent grandi, se remet en question
Je ne me retrouve pas directement dans mon immeuble (...) maintenant en avançant dans le dossier, en voyant les comportements, les manières de pouvoir communiquer avec certaines personnes, petite à petit, je me retrouve dedans de plus en plus.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité mais ne se retrouve pas immédiatement dans son immeuble de personnalité
(...) par rapport à ma personnalité, ça va m'aider à l'assurer si vous voulez (...) c'est pour me conforter. J'ai besoin de me dire : « Ben de toute façon, celui qui me dira "Ben ça ne va pas" », c'est un appui. Finalement, pour me défendre ou pour conforter ce qui me met en émoi. Ce n'est pas pour changer. Au contraire.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité
Mieux me connaître et euh... mieux comprendre mes manières de réagir, d'agir par rapport à d'autres personnes, de communiquer etc.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité
(...) quand on a fait l'immeuble des personnalités, ça m'a appris plein de choses sur moi et sur la façon dont je fonctionnais. J'ai pu relier mes différents stades de phase avec mes..., certaines étapes personnelles. Et donc oui, ça m'a ouvert plusieurs voies, ça m'a fait comprendre certaines choses, notamment comment réagir quand je suis en phase de stress.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et comprend certaines étapes personnelles de vie
(...) une compréhension personnelle du cheminement passé. Je pense que c'est ça l'essentiel et de... oui c'est ça, une meilleure compréhension des réactions de... Parce que le fait de phaser, par exemple, et bien qu'est-ce qui a provoqué cela, à quel moment ça s'est passé, qu'est-ce qui a déterminé ce changement et ça, l'éclairage est arrivé par la formation.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et comprend certaines étapes personnelles de vie
(...) cette formation m'a permis de me rendre compte de qui j'étais et pourquoi j'agissais de telle ou telle manière (...)	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et comprend mieux pourquoi il agit ainsi

Quand on est dans une réunion, je n'ai pas envie de retirer du temps de parole pour certains alors je me dis : « <i>Ils ont besoin de dire les choses</i> » et moi je ne sais pas dire ce que j'ai à dire parce que je suis trop à l'écoute.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et comprend mieux pourquoi il agit ainsi
(...) au niveau de mon immeuble (...) C'est vraiment bien ciblé, c'est déconcertant tellement c'est vraiment euh..., c'est calqué en fait.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et conforte ce qu'il pensait de lui
Personnellement, je savais, je me connaissais très bien ; donc je veux dire, bon, ça n'a fait que conforter ce que je pensais déjà.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et conforte ce qu'il pensait de lui
Je suis un peu perplexe par rapport à ça parce que moi j'ai l'impression que ça nous apporte quelque chose mais que c'est quelque chose qu'on a déjà naturellement en tant que prof. Allez, ça permet de rationaliser un peu ce qu'on fait habituellement, j'ai l'impression. (...) C'est vrai qu'après cette formation, j'essaie de réfléchir à tout ce qu'on y a raconté, de quel type est tel élève, quel canal de communication je devrais employer pour discuter avec lui et finalement, je constate que ça correspond à ce que je faisais avant. Point.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et conforte ce qu'il pensait de lui mais estime que c'est naturel chez un enseignant
(...) cette année-ci, je me teste (...) je suis vraiment en recherche pour le moment de ma manière de fonctionner.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et prend du recul par rapport à sa manière d'enseigner
(...) j'ai appris énormément de choses sur moi et j'ai pris énormément de recul vis-à-vis de ma manière d'enseigner en fonction de la formation.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et prend du recul par rapport à sa manière d'enseigner
Moi j'ai appris à me connaître, enfin je me suis rendu compte de certaines choses.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité, apprend à se connaître
(...) on a essayé de se comprendre entre nous (...) On essaie de se comprendre et c'est vrai que même avec mon conjoint (...) on essaie de dédramatiser aussi les choses (...) c'est dur de comprendre qu'une personne ne pense pas la même chose que vous. (...) Je pensais qu'on était tous euh... qu'on avait des caractères différents mais qu'en situation, on pensait tous la même chose, ce qui n'est pas le cas.	découvre que tout le monde ne pense pas comme lui
Je me suis rendu compte que tout le monde n'était pas comme moi en math.	découvre que tout le monde ne pense pas comme lui
(...) j'ai du mal à me dire qu'il y a d'autres personnes qui ont d'autres personnalités qui font partie intégrante de ma classe.	découvre que tout le monde ne pense pas comme lui
(...) j'ai du mal à voir comment je dois faire, comment je dois aborder les apprentissages pour les différentes personnalités. ça, je ne vois pas très bien comment le faire.	éprouve des difficultés à adapter les apprentissages aux différents types de personnalité
(...) je ne sais pas comment les prendre. Je me pose encore pas mal de questions avec certains enfants.	éprouve des difficultés à adapter les apprentissages aux différents types de personnalité

<p>(...) la formation pourrait aider à différencier sa communication par rapport à différents enfants, à un public totalement différent, pour enfin parvenir à faire passer une information mais euh... ça va être solide (...) parce que là on va devoir vraiment rentrer dans différents rôles qui ne sont pas nécessairement les nôtres. Donc, il va y avoir beaucoup de difficultés à notre point de vue (...)</p>	<p>éprouve des difficultés à adapter les apprentissages aux différents types de personnalité</p>
<p>(...) j'avais besoin d'expériences, peut-être négatives pour eux finalement, avant de me rendre compte que ça ne marche pas pour eux.</p>	<p>éprouve des difficultés à adapter les apprentissages aux différents types de personnalité et a parfois besoin d'expériences négatives pour y parvenir</p>
<p>(...) quand je ne suis pas au point, il faut quand même que je me raccroche à quelque chose qui me permette d'avancer. Je me dis que j'ai quand même des élèves, que je ne peux pas me permettre de faire tout et n'importe quoi.</p>	<p>éprouve des difficultés à adapter les apprentissages aux différents types de personnalité et a parfois besoin de se raccrocher à quelque chose qu'il connaît</p>
<p>Mais quand je ne suis pas certaine de mon coup, alors je me raccroche à ce que je connais et à ce que je faisais. Mais ça, c'est en attendant.</p>	<p>éprouve des difficultés à adapter les apprentissages aux différents types de personnalité et a parfois besoin de se raccrocher à quelque chose qu'il connaît</p>
<p>(...) quand les collègues vont nous passer les enfants... Peut-être que, suivant notre personnalité, qu'elles vont plus dire : « <i>Ah ben toi, prends plutôt celui-là.</i> »</p>	<p>éprouve des difficultés à adapter les apprentissages aux différents types de personnalité imagine une répartition des élèves suivant la personnalité de l'enseignant</p>
<p>Une leçon que je parviens à faire passer à quelqu'un qui pense de la même manière que moi, on va dire quelqu'un qui a besoin de beaucoup de mots de vocabulaire, ou alors de beaucoup d'exemples, un autre qui justement a besoin de plus d'images, et bien, le temps que je comprenne qu'il ait besoin d'images, ben on arrive à la phase d'évaluation.</p>	<p>éprouve des difficultés à adapter les apprentissages aux différents types de personnalité suffisamment rapidement</p>
<p>(...) je la trouve très très enrichissante (...) on se pose plein de questions. (...) Même à la maison, il y a des choses qu'on essaie de changer mais, même si c'est dur hein, c'est dur parce que le caractère...</p>	<p>éprouve des difficultés à modifier ses habitudes car ce n'est pas spontané</p>
<p>Là tout de suite pas d'idées (ndlr : parle soudainement plus vite). Mais l'envie existe (ndlr : reparle plus lentement). Là, j'en suis encore au point de vue égoïste, j'essaie encore de décortiquer mon propre point de vue mais euh... moi ce que je pourrais en retirer par rapport déjà à moi-même au boulot et après on essaiera d'aller voir plus loin. Là, tout de suite, je n'y suis pas encore euh... je suis fermé.</p>	<p>éprouve des difficultés à modifier ses habitudes car ce n'est pas spontané</p>
<p>« <i>Je suis comme ça donc mes élèves doivent être comme ça.</i> » J'ai du mal à prendre du recul.</p>	<p>éprouve des difficultés à s'adapter au type de personnalité de l'élève</p>

Disons que modifier oui mais ça va nécessiter un travail, ça ne se fait pas tout seul, ce n'est pas spontané comme changement parce qu'on aborde toujours les personnes un peu de la même façon	éprouve des difficultés à s'adapter au type de personnalité de l'élève ce n'est pas spontané comme changement
(...) je dois être davantage organisée (...) Mais c'est difficile pour moi hein de m'organiser... Alors, je pense aussi confier à un collègue la gestion du temps pendant la réunion.	éprouve des difficultés à s'adapter à certaines caractéristiques de son profil de personnalité
(...) c'est vrai que j'ai été éduquée dans un cadre fermé pour pouvoir ouvrir après : d'abord on ferme le cadre et puis on ouvre.	reproduit des comportements paternels
Persévérant parce que papa était content, j'étais quand même une bonne élève et bon, dans les premières de classe, mais c'était toujours quand je ramenais mon bulletin : « <i>Oui, c'est bien mais tu peux faire mieux, tu peux encore faire mieux.</i> » (...) avec l'âge, (...), je me suis aperçue que je reproduisais ça avec mes filles aussi surtout avec l'aînée, c'était : « <i>Oui, bon, oui, c'est bien mais il y a encore moyen de faire mieux, là, là et là.</i> »	reproduit des comportements paternels
Je me suis raccrochée aux valeurs que papa m'avait inculquées en me disant : « <i>Bon, euh, c'est pas facile mais je vais y arriver. Je vais te montrer que même si tu n'es plus là, tu dois être fier de moi où tu es. Je vais m'accrocher et je vais montrer.</i> » Ça c'est vraiment quelque chose qui m'a boosté toute ma vie.	reproduit des comportements paternels
« <i>Tiens celui-là, il est plus comme moi.</i> » Ceux-là, je les repère assez facilement. (...)	tisse des liens entre les caractéristiques de son type de personnalité et celles de ses élèves
(...) ça éclaire sur le plan personnel et ça permet de voir comment les autres réagissent et d'apprendre à les connaître.	tisse des liens entre les caractéristiques de son type de personnalité et celles des autres
(...) si on a une mauvaise perception de soi-même, on peut forcément avoir une mauvaise perception des enfants aussi	tisse des liens entre les caractéristiques de son type de personnalité et celles des autres
(...) on peut faire un transfert avec nos élèves et savoir qui ils sont finalement.	tisse des liens entre les caractéristiques de son type de personnalité et celles des autres
Donc, c'est positif, avec un quart du travail. Et c'est ce qu'on s'est dit: pourquoi pas un quart ? On n'arrivera peut-être pas plus loin.	trouve le positif dans ce qui est réalisé
Et essayer de trouver les parties positives de ce qu'on aura fait car il y aura des échecs. Donc, pour ne pas se le prendre en pleine figure parce que c'est quand même un fameux investissement personnel, on s'est dit voilà : on va essayer...	trouve le positif dans ce qui est réalisé
Il faut voir d'où ils viennent et où on va les emmener. Et si on peut monter deux marches et bien on a tout gagné quoi.	trouve le positif dans ce qui est réalisé
On se dit qu'on n'obtiendra probablement pas de bons résultats cette année. Donc on va plutôt le prendre comme test, faire un débriefing en se disant qu'il faut faire ça mais commencer en septembre et en première.	trouve le positif dans ce qui est réalisé
C'est un outil en plus. Maintenant comme je dis toujours, ce n'est pas parce qu'on m'apporte une nouvelle paire de chaussures de football, que je vais marquer plus de buts. Il faudra la tester mais déjà, ça donne envie.	découvre un outil complémentaire

(...) sur le plan pédagogique, je pense que ça demande de leur ouvrir les yeux sur le fait qu'ils doivent vraiment s'adapter aux types de personnalité des enfants et éviter la stigmatisation	découvre un outil complémentaire
Pour le pédagogique, c'est peut-être encore un peu compliqué même si on essaie de mettre en place de la différenciation autant que possible.	découvre un outil complémentaire
Il faudra adapter, je crois qu'il faudra régler un peu comme une table de mixage et il faudra pouvoir équilibrer tout ça (...)	découvre un outil complémentaire

Figure 52 : Parties du discours surlignées dans les retranscriptions d'interviews synthétisées ensuite par quelques mots clés puis classés par ordre alphabétique

Annexe 13 : Des indices aux indicateurs

114 indices			20 indicateurs	
Parties du discours	L'enseignant...	fréquence	L'enseignant...	fréquence
(...) qu'avec certains enfants, ça nous permet déjà de voir un peu, de confirmer déjà ce que nous avons pensé de lui et... de rectifier un peu le tir dans la façon de... le prendre... de travailler avec lui, dans la façon d'envisager le travail euh..., les tâches à accomplir, euh... le comportement à avoir avec.	analyse les effets de certaines actions	4	analyse sa pratique pédagogique	8
(...) avec mes petits de 2e différenciée (...) j'agis déjà différemment avec eux quoi. Au niveau relationnel, je retrouve cette..., ils sont plus ouverts, ils parlent plus... je vis vraiment une autre relation, plus du social que la surveillante qui punit... (...) Oui, le regard vis-à-vis des élèves a changé.				
On voit l'enfant d'une autre manière aussi en fait hein et c'est bien parce qu'on se rend compte "Ah oui, celui-là, si je lui avais dit ça de cette manière-là, si je lui avait apporté telle chose à ce moment-là, il n'aurait pas réagi de la même manière" et... ouais. Donc on se remet en question mais en construisant et c'est ce qui est le plus important.				
(...) j'avais besoin d'expériences, peut-être négatives pour eux finalement, avant de me rendre compte que ça ne marche pas pour eux.				
(...) cette année-ci, je me teste. Je veux dire professionnellement parce que c'est la première année que je suis dans l'école, c'est la première année que j'ai trois niveaux (P1, P2, P3). Avant j'ai enseigné dans l'enseignement spécialisé au niveau maternel donc je me cherche vraiment, je ne me sens pas... je sais que mon travail n'est pas parfait et je sais qu'il y a des manquements parce que c'est ma première année et parfois je fais une leçon et je me dis "Ben non, fais pas comme ça. L'année prochaine, il faut que je la fasse autrement". Enfin, je suis vraiment en recherche pour le moment de ma manière de fonctionner.	analyse pourquoi ça ne fonctionne pas	4		
Or finalement, il faut se demander pourquoi ça n'accroche pas, pourquoi ils réagissent comme ça.				
(...) comment présenter les choses pour que ça marche (...)				
Je voudrais rechercher ce dont ils ont besoin, ce qui pourrait les intéresser mais toujours avec un côté linguistique qui doit rester en avant.				
Je ne pourrais pas continuer à faire quelque chose en me disant que "Ouf, ça ne va pas être efficace !", ça, ça ne sera pas possible.	découvre un outil complémentaire	5	analyse l'apport de la formation sur sa pratique	5
C'est un outil en plus. Maintenant comme je dis toujours, ce n'est pas parce qu'on m'apporte une nouvelle paire de chaussures de football, que je vais marquer plus de buts. Il faudra la tester mais déjà, ça donne envie.				
(...) sur le plan pédagogique, je pense que ça demande de leur ouvrir les yeux sur le fait qu'ils doivent vraiment s'adapter aux types de personnalité des enfants et éviter la stigmatisation				
Pour le pédagogique, c'est peut-être encore un peu compliqué même si on essaie de mettre en place de la différenciation autant que possible.				
Il faudra adapter, je crois qu'il faudra régler un peu comme une table de mixage et il faudra pouvoir équilibrer tout ça (...)				
(...) j'ai du mal à voir comment je dois faire, comment je dois aborder les apprentissages pour les différentes personnalités. ça, je ne vois pas très bien comment le faire.	éprouve des difficultés à adapter les apprentissages aux différentes personnalités	5	éprouve des difficultés à adapter les apprentissages à la diversité des apprenants	7
(...) je ne sais pas comment les prendre. Je me pose encore pas mal de questions avec certains enfants.				
Et bien là je coince, je ne le cache pas parce que ça me semble tellement évident que je ne vois pas où ça coince.				
Ce qui reste quand même vrai, c'est que je râle quand ça ne va pas quand même. D'ailleurs là, j'ai encore un travail à faire : encore accepter davantage et essayer de me mettre aussi à leur niveau.				
Une leçon que je parviens à faire passer à quelqu'un qui pense de la même manière que moi, on va dire quelqu'un qui a besoin de beaucoup de mots de vocabulaire, ou alors de beaucoup d'exemples, un autre qui justement a besoin de plus d'images, et bien, le temps que je comprenne qu'il ait besoin d'images, ben on arrive à la phase d'évaluation.				
(...) quand je ne suis pas au point, il faut quand même que je me raccroche à quelque chose qui me permette d'avancer. Je me dis que j'ai quand même des élèves, que je ne peux pas me permettre de faire tout et n'importe quoi.	se raccroche à ce qu'il connaît quand il n'est pas sûr de lui	2		
Mais quand je ne suis pas certaine de mon coup, alors je me raccroche à ce que je connais et à ce que je faisais. Mais ça, c'est en attendant.				

114 indices		20 indicateurs		
Parties du discours	L'enseignant...	fréquence	L'enseignant...	fréquence
<p>(...) moi je trouve que la Process Com, c'est vraiment bien dans le sens où on apprend à connaître les enfants et pouvoir les aider. Mais d'un autre côté, je me dis bon, il y a quelques années, je parle en décennies, on n'avait pas de problèmes de comportement comme actuellement. A ce moment-là, l'instituteur était respecté, il était important, on ne remettait pas en question son travail et on ne voyait pas des cas comme aujourd'hui. Et je trouve ça bien. Et d'un autre côté, je trouve ça un peu aberrant que nous, en tant qu'enseignant, on doive s'adapter à chaque enfant et en gros, on nous montre comment les caresser dans le sens du poil. Oui, je vois du positif mais d'un autre côté, et je comprends parce qu'à l'heure actuelle les enfants ne sont plus pareils qu'il y a 10 ou 20 ans, donc oui maintenant, forcément, on doit changer.</p> <p>Ce n'est pas une perte de crédibilité mais je ne trouve pas ça normal qu'à l'heure actuelle, nous adultes, on doive s'adapter et toujours se plier, au final, aux enfants. (...) Jusqu'où allons-nous aller? ...</p>	ne trouve pas normal que ce soit toujours lui qui doive s'adapter à l'élève	2	estime que l'effort d'adaptabilité à la diversité des élèves ne doit pas toujours venir de lui	2
<p>On se rend compte que les enfants ne sont pas tous réceptifs au même message. (...) donc moi maintenant, j'ai regardé déjà les différents types de personnalité dans ma classe et en fonction de ça, ben j'adapte mon message ou je le redis d'une autre manière.</p> <p>"Travailler pour vous, soyez un peu égoïste". Parce que voilà, ce qui fonctionne pour l'un, ne fonctionne pas pour l'autre hein. On est bien d'accord. Et donc, ça, ça les a accrochés.</p> <p>(...) ça apporte énormément au niveau de la communication entre les élèves et moi et inversement en fait. Puisque c'est un système, allez comment on va dire, c'est la communication dans les deux sens quoi, on échange.</p> <p>Quand on a un enfant qui est en refus de travailler, on sait que s'il est <i>Rebelle</i>, ça ne sert à rien de le prendre de front, ça ne va pas aller. En étant très assertif avec les enfants qui sont plus "rentre dedans", on peut dire : "<i>Ecoute, tu travailles ou tu ne travailles pas, moi, le travail, il doit être fait. Donc, si tu ne le fais pas maintenant, je te le redonnerai demain</i>". On voit qu'après deux minutes, ça cogite et hop, l'enfant se met au travail et il atteint finalement son objectif. Donc, je pense que ça ne peut être que positif.</p> <p>(...) qu'on va peut-être leur parler différemment, essayer de les prendre différemment.</p> <p>Ça me permet justement de mieux cerner ce genre de personnalité et de voir que ce que j'avais essayé par la suite, marchait mieux. Effectivement, moi, dans mes cours, j'essaie d'attirer les élèves et de désamorcer les situations par l'humour par exemple ou par le jeu, ce qui marche extrêmement bien avec les <i>Rebelles</i> par exemple qui, eux, ont toujours tendance à se sentir à vif, à se sentir agressés. Un type comme J. dont on vous a certainement parlé en différencié, moi, je n'ai aucun souci avec, je m'entends très bien avec lui parce que justement (siffle), je le prends par la bande. Il n'y a pas de souci.</p> <p>On se rend compte qu'ils sont tous différents et qu'ils ont besoin qu'on leur parle d'une manière différente, qu'on leur explique les choses d'une manière différente (...)</p> <p>Pour moi, le plus intéressant, c'est pouvoir s'exprimer envers les enfants dans le canal le plus approprié.</p>	formule son message en s'adressant à l'autre dans son canal de communication préférentiel	8	cherche à formuler son discours dans le canal approprié de l'élève (afin de pouvoir mieux se faire entendre et comprendre)	12
<p>Hier, quand on a fait notre cercle de parole, moi, j'ai été surprise d'un enfant que je pense être du type <i>Rebelle</i> et qui en fait et très structuré quand il a pris la parole: premièrement, deuxièmement, troisièmement. Donc je me suis dit "<i>Tiens, on lui a collé une étiquette qui n'est pas la bonne</i>". Oui, c'est un enfant en difficulté, oui, c'est un enfant qui bouge mais donc on a peut-être pas choisi la bonne façon de communiquer avec lui.</p>	prend conscience qu'il n'utilise pas le canal de communication approprié	1		
<p>(...) si l'enfant se sent déjà mieux, il aura plus envie d'apprendre. (...) Si on arrive à faire remonter un peu les enfants, ben ça va ouvrir des portes et ça va permettre d'atteindre, à mon avis, plus d'objectifs que sans ça.</p> <p>Dans la manière de préparer les activités, il faudrait (ndlr: reprend ses notes) que, dans les consignes, on utilise la bonne interaction en fonction de la personnalité de l'enfant. Ça parlerait plus à tout le monde, la consigne serait mieux comprise. Utiliser le bon canal aussi pour les explications.</p>	pense qu'en s'adressant à l'autre dans le bon canal de communication, il atteindra plus facilement les objectifs pédagogiques qu'il poursuit	2		
<p>C'est peut-être le cas pour moi, ce n'est peut-être pas le cas pour tout le monde, mais je trouve que naturellement, on prend conscience de comment on doit parler à tel élève et de comment on doit parler à tel autre. Je ne sais pas si ça va vraiment apporter quelque chose dans la pratique mais c'est vrai que ça permet de mettre des mots sur ce qu'on fait quoi.</p>	c'est naturel de former son message dans le bon canal pour un enseignant	1		

114 indices		20 indicateurs		
Parties du discours	L'enseignant...	fréquence	L'enseignant...	fréquence
<p>(...) certains qui peuvent, euh, se donner un petit genre, mais ça peut cacher beaucoup de choses. Ils ont peut-être besoin d'aide mais ils n'osent pas le montrer ou ils déguisent leur comportement. Peut-être que chez eux, on ne peut parler de rien, peut-être parce que certains ont leur fierté et donc que tout va bien à la maison alors que ce n'est pas le cas. Cela peut forcément avoir des répercussions sur leur travail, ça a des répercussions, c'est clair.</p> <p>"Ben oui, c'est de la mauvaise volonté". On part toujours de ce principe-là parce qu'on est tenu par la pression du programme d'avancer et là on se dit "Oui mais si ça n'avance pas, il y a une raison". Donc, c'est intéressant à ce niveau-là et moi personnellement, j'en deviens fou parce qu'on y pense tout le temps.</p> <p>(...) quand on est en rassemblement, il y en a toujours bien deux qui font "Scrchhhhh...", "Scrchhhhh...", "Scrchhhhh..." alors ben oui, je vais et je dis "Oh, attends, je pense que tu ne sais pas bien la remettre, je vais t'aider". Et alors, je remets tous les scratches et je défais même les autres. Je dis alors "Je pense que ça ira" et bien, il ne joue plus avec, c'est vrai. C'est un truc mais j'ai été heureuse de pouvoir...</p> <p>(...) avant de travailler, il faut, il faut, comme disait notre ancien chef d'école, monsieur N., il faut les purger parce qu'il y en a qui ne sauront pas se mettre au travail tant qu'ils n'auront pas parlé de quelque chose qui les préoccupe et qui les empêche de fonctionner parce qu'à la maison il se passe un tas de choses.</p> <p>On voit bien, les enfants qui ne sont pas bien, qui ont des soucis à la maison, quand ils entrent en classe, ils ont autre chose à faire et à penser que les activités, défis et tout ce qu'on pense être motivant. Quand la sauce ne prend pas, on sait que ces enfants-là sont en stress et donc ça marchera pas. Si on arrive à faire remonter un peu les enfants, ben ça va ouvrir des portes et ça va permettre d'atteindre, à mon avis, plus d'objectifs que sans ça.</p> <p>J'essaie de faire plus un travail "Tiens, t'as été absente, pourquoi?". Essayer de trouver le pourquoi pour essayer de les raccrocher à l'école plutôt que de dire "Tu viens pas, t'es dénoncé et voilà, on ne fait plus rien avec toi".</p> <p>Je dirais que ce qui m'intéresse pour l'instant, c'est d'essayer de comprendre vraiment qui ils sont (ndlr: les élèves), c'est plus eux qui m'intéressent (...) je reste vraiment trop dans mon truc "Ils ont besoin du verbe être au présent et donc je dois le voir à toutes les personnes".</p> <p>Oui, parfois je m'emballe et je me rends compte que c'est tout à fait inutile, je me fatigue pour rien. (...) je me dis "Ben oui, c'est vrai que s'il est comme ça, ça ne sert à rien. Je vais y aller toute seule, je vais m'épuiser, être fatiguée et il va... ça sert à rien quoi". (...) J'espère que j'adopte le bon comportement mais c'est vrai que j'ai changé et je constate que ça va mieux (...)</p> <p>Pouvoir mieux gérer certains comportements problématiques. Je pense à un enfant qui a de gros accès de colère. J'ai essayé de deviner de quel type il était et j'ai l'ai compris assez vite pour moi, c'est un Rebelle. Et c'est vrai que par rapport à ça, on a quand même appris pas mal de choses comme s'adresser à lui de manière plus ludique. Et c'est vrai que là, j'essaie de mettre des choses en place car c'était le cas le plus problématique pour moi en classe. Je me suis concentrée principalement sur lui. Après, pour les autres, on verra. Je me concentre d'abord pour les cas à problèmes.</p> <p>Et donc s'il a du désordre dans son banc, dans son cartable, s'il oublie 25 fois par semaine son stylo, son sac de dîner, c'est logique et ça ne sert à rien de s'exciter car de toute façon la semaine suivante ce sera encore comme ça. Il faut plutôt essayer de mettre des choses en place pour aider, pour guider.</p>	<p>cherche à comprendre le comportement d'un élève pour le "purger" et le (r)accrocher à l'école</p>	7	<p>cherche à comprendre le comportement de l'élève (et agit en conséquence)</p>	10
<p>Oui, parfois je m'emballe et je me rends compte que c'est tout à fait inutile, je me fatigue pour rien. (...) je me dis "Ben oui, c'est vrai que s'il est comme ça, ça ne sert à rien. Je vais y aller toute seule, je vais m'épuiser, être fatiguée et il va... ça sert à rien quoi". (...) J'espère que j'adopte le bon comportement mais c'est vrai que j'ai changé et je constate que ça va mieux (...)</p> <p>Pouvoir mieux gérer certains comportements problématiques. Je pense à un enfant qui a de gros accès de colère. J'ai essayé de deviner de quel type il était et j'ai l'ai compris assez vite pour moi, c'est un Rebelle. Et c'est vrai que par rapport à ça, on a quand même appris pas mal de choses comme s'adresser à lui de manière plus ludique. Et c'est vrai que là, j'essaie de mettre des choses en place car c'était le cas le plus problématique pour moi en classe. Je me suis concentrée principalement sur lui. Après, pour les autres, on verra. Je me concentre d'abord pour les cas à problèmes.</p> <p>Et donc s'il a du désordre dans son banc, dans son cartable, s'il oublie 25 fois par semaine son stylo, son sac de dîner, c'est logique et ça ne sert à rien de s'exciter car de toute façon la semaine suivante ce sera encore comme ça. Il faut plutôt essayer de mettre des choses en place pour aider, pour guider.</p>	<p>cherche à comprendre le comportement d'un élève pour éviter de partir "en vrille" et mettre plutôt des choses en place pour faire évoluer l'élève</p>	3		

114 indices		20 indicateurs		
Parties du discours	L'enseignant...	fréquence	L'enseignant...	fréquence
(...) je ne sais plus qui m'a dit vendredi "Mais madame, on n'arrivera pas à ça" et j'ai dit "Non, effectivement, on a trop peu de temps. Mais, on peut faire le quart de ce qui est proposé et que ce soit un tout aussi beau bébé hein. Donc, il ne faut peut-être pas voir haut pour cette année mais montrer votre bonne volonté". Et c'est comme ça que M., lui, était intéressé. Peut-être que ça être pour lui une manière de sortir de ce carcan "Je ne sais rien faire, je suis nul, je suis con". Donc, c'est positif, avec un quart du travail. Et c'est ce qu'on s'est dit: pourquoi pas un quart? On n'arrivera peut-être pas plus loin.	détermine un niveau d'exigence adapté à la réalité	4	cherche à ajuster ses objectifs à la réalité	6
Il faut voir d'où ils viennent et où on va les emmener. Et si on peut monter deux marches et bien on a tout gagné quoi.				
Et essayer de trouver les parties positives de ce qu'on aura fait car il y aura des échecs. Donc, pour ne pas se le prendre en pleine figure parce que c'est quand même un fameux investissement personnel, on s'est dit voilà: on va essayer...				
On se dit qu'on n'obtiendra probablement pas de bons résultats cette année. Donc on va plutôt le prendre comme test, faire un débriefing en se disant qu'il faut faire ça mais commencer en septembre et en première.	s'adapte aux aptitudes de l'élève	2		
J'essaie d'être toujours très structurée et je me suis rendu compte que cela ne convenait pas à beaucoup de monde. Donc j'ai mis en place des méthodes un peu plus floues qui fonctionnent mais qui sont moins pertinentes en mathématiques mais qui sont suffisantes pour ce que je demande aux élèves.(...) Oui, je demande un peu moins de rigueur à mes élèves. Je préfère qu'ils sachent faire moins de choses mais bien plutôt que d'essayer de grandes choses sans y arriver.				
(...) je m'octroie du temps pour essayer de voir où sont les difficultés de tout un chacun: ils sont tous en classe devant moi avec des difficultés et j'essaie de trouver des moyens de prendre la matière différemment. Et ça, c'est nouveau par rapport à l'année passée.	cherche à respecter les besoins psychologiques des élèves	2	chercher à respecter les besoins de l'élève	6
(...) en fonction des enfants qu'on a en classe, il faut s'adapter quoi. (...) cerner le mieux possible et de pouvoir ainsi mieux répondre à leurs besoins, leurs attentes, euh, de rectifier, disons, ma façon d'être en fonction de leur personnalité et de leurs soucis particuliers.				
A mon avis, c'était pour me faire plaisir et après je dis "Oh, mais c'est super. Regarde, il y a encore une telle." et alors je vois à sa tête "Non, ça va pas le faire, il n'a vraiment pas envie, il l'a vraiment fait pour me faire plaisir". Voilà donc, évidemment, on est un peu plus attentif, je vais dire peut-être plus ouvert que, en autre temps, peut-être je serais même passé au-dessus, je ne l'aurais même pas vu. C'est plus à ce niveau-là et même avec les collègues, dans les relations, on se pose différemment et on ne réagit pas de la même manière, c'est fini. Vous nous avez eus. On ne peut plus faire marche arrière.				
(...) à l'école, mon côté Travailomane reprend. Parfois je dis "Allez termine et après tu pourras jouer". Parfois je dis "Allez termine" et parfois, on voit que l'enfant n'en peut plus. Enfin, il est fatigué. Maintenant, je ne pousse plus. Je me dis "Bon il en a assez, la coupe est pleine et ce qu'il fera, ce ne sera pas bien".	cherche à respecter les besoins physiologiques des élèves	4		
(...) je vois bien maintenant que le matin, je ne cherche même plus à leur dire "Ben tu viens...". Ils ont besoin pendant tout un moment de jeux libres. Le matin, je ne mets même plus des apprentissages.				
Avant j'aurais peut-être voulu qu'il suive plus le mouvement le matin en me disant "Ben c'est déjà un grand petit". Maintenant, je me dis "Ben non, il est fatigué, et finalement c'est qu'il en a besoin. Donc il va aller se reposer un petit peu et il fera cette activité après ».				
Ben, les petits Rebelles, certains me disaient "Moi je ne ferai rien, j'ai pas envie". Maintenant, je leur dis "Ben tu ne veux pas faire maintenant, ben tu feras demain, pas de souci". Qu'avant j'aurais essayé jusqu'à temps qu'il le fasse. Et le lendemain, ben oui, ça va tout seul.				

114 indices		20 indicateurs	
Parties du discours	L'enseignant...	L'enseignant...	fréquence
<p>"Mais t'as travaillé très vite, comment ça se fait ?". Et alors, il ne sait pas me le dire. Je lui dis alors "Tu préfères être tout seul plutôt qu'à côté de quelqu'un ?". Alors, il me dit euh "Oui". Peut-être qu'avant, ça ne m'aurait pas été évident donc je vais mettre un banc pour cet enfant, il sera tout seul mais parce qu'il est puni mais parce que ça lui permet de travailler plus tranquillement.</p> <p>On a de la chance pour cette année-ci que je n'en ai que 14 donc on fait des bancs d'équipe et alors j'ai laissé une ligne avec trois bancs seuls et alors... Au début, ils sont tous dans des équipes et puis, ils savent bien que s'ils veulent faire une feuille, n'importe laquelle, s'ils veulent aller tout seuls, ils vont tout seuls, voilà</p>	gère les apprentissages en mettant de bancs où l'élève peut travailler seul		2
<p>"Tiens, peut-être que ce que j'avais prévu pour cet enfant-là ne convient pas parce qu'il ne fonctionne pas de cette façon-là". Le mettre par exemple dans un groupe alors qu'il n'en a pas forcément besoin ne permet pas de le faire avancer et on le sent tout de suite quand on observe bien. "Ben oui il n'a pas participé, il est resté en retrait et c'est logique: il a plus besoin d'être dans son monde et donc ça ne lui convient pas forcément dans ce cas-là".</p> <p>(...) Parfois, on est en plein frontal, on est sur un banc. Parfois je change, je fais faire des lignes. C'est se donner bonne conscience mais en réalité, ça ne change pas euh... grand chose. Parce que maintenant pour l'instant, je suis avec euh... quatre îlots de six personnes et comme dans tous les cas, il y en a à qui ça correspond bien et il y en a qui ne se sentent pas du tout à leur place (...) il va falloir faire quelque chose de modulable mais par rapport à leurs convenances et je ne sais pas si ça va être possible.</p> <p>(...) réorganiser ma façon de donner cours avec les enfants : tel groupe va faire ça, tel groupe va faire ça, le dire de cette manière-là à celui-là, avec celui-là, ça va être d'une autre manière, avec un autre, il va falloir proposer tel outil..., voilà.</p>	gère les apprentissages en variant les regroupements d'élèves	cherche à gérer différemment l'organisation de la classe	5
<p>Quand vous avez un enfant vraiment Rêveur etc., à un moment donné, on sature aussi parce que cet enfant-là euh..., chacune on en a un dans notre classe mais Rêveurs avec des comportements différents comme on disait tout à l'heure, on s'est dit "Ces deux-là, il faut les échanger, pour que chacune puisse souffler et que l'enfant se sente moins..." C'est pas qu'ils sont en souffrance dans notre classe mais, à un moment donné, on se dit "Bon allez, parlez, dis-nous quelque chose". Là, on se dit que si on se les échange, on se dit qu'on sera plus posées (...)</p> <p>(...) En les permutant de temps en temps, parce qu'on travaille exactement de la même manière, du moins le travail de fond est le même - maintenant notre façon de le donner est différente.</p> <p>(...) quand les collègues vont nous passer les enfants... Peut-être que, suivant notre personnalité, qu'elles vont plus dire "Ah ben toi, prends plutôt celui-là".</p>	tisse des liens entre le profil de l'élève et celui d'un collègue	cherche à établir une plus grande complicité avec ses collègues	2
<p>Et en fait, dans cette pratique-là, je pense que je me retrouve bien et justement si..., c'est un petit peu à la manière de compétences, on fait une liste de compétences et tous les mois, on voit si on a bien géré un peu tout et bien-là, on va pouvoir faire une liste de personnalités et voir si, dans les pratiques de classe, on peut associer une personnalité à une méthodologie. Moi, pour moi, c'est très concret.</p> <p>On a l'impression qu'en prenant les types de personnalité, on n'a qu'à ajouter une méthodologie qu'on connaît déjà et qu'on maîtrise et donc en fait, ce qui en découle est plus facile.</p>	imagine pouvoir associer une méthodologie à un type de personnalité	cherche à lier personnalité et méthodologie	2

114 indices		20 indicateurs	
Parties du discours	L'enseignant...	L'enseignant...	fréquence
<p>"Tiens celui-là, il est plus comme moi". Ceux-là, je les repère assez facilement. (...)</p> <p>Maintenant les autres entre le "Persévérant" et euh... le... "Travailomane" c'est plus difficile ou le "Promoteur", c'est vraiment, ça j'ai pas encore bien euh...</p> <p>Chez les petits, j'ai du mal à les cerner, à me dire "Celui-là, c'est tel caract... enfin...". Je n'arrive pas encore à voir... Il y en a où ça va tout seul. Des Travailomanes, des Persévérants, on le voit bien. Maintenant, ceux qui sont Rebelle ou Rêveur, ceux-là... Ben je trouve qu'à deux ans et demi et ben c'est pas facile à dire "Oui, c'est ça".</p> <p>(...) ça éclaire sur le plan personnel et ça permet de voir comment les autres réagissent et d'apprendre à les connaître.</p> <p>(...) si on a une mauvaise perception de soi-même, on peut forcément avoir une mauvaise perception des enfants aussi</p> <p>(...) on peut faire un transfert avec nos élèves et savoir qui ils sont finalement.</p>	<p>tisse des liens entre les caractéristiques de son type de personnalité et celui des autres</p>	<p>tisse des liens entre les caractéristiques de sa personnalité et celles des autres</p>	6
<p>(...) je me suis rendu compte que je voulais que ce soit toujours bien fait, bien carré, bien structuré et je ne peux pas attendre ça de mes élèves pour la plupart et donc j'essaie de présenter un peu différemment mon cours que ce que je faisais l'année dernière.</p> <p>"Tiens, je suis comme ça, c'est pas possible". Finalement, c'est vrai que c'est assez interpellant de voir que je ne suis pas le seul à me dire "Tiens, je ne me voyais pas du tout comme ça"</p> <p>(...) avec mes élèves de 2e commune (...) le mind mapping a vachement bien marché. La structure verticale ne marche absolument pas. Ils se perdent dans le point 1 et dans le point 2 puis le point 1a... ça ne marche absolument pas. Par contre, moi, j'ai besoin de cette structure-là (...)</p>	<p>compare sa manière d'agir</p>	<p>compare sa manière d'agir avec celle des autres</p>	3

114 indices			20 indicateurs	
Parties du discours	L'enseignant...	fréquence	L'enseignant...	fréquence
(...) ça m'a apporté beaucoup. Ça m'a permis de m'interroger sur moi-même, à mieux comprendre, même à la maison. Mon mari m'a dit "C'est bien cette formation-là".	s'interroge, essaie de comprendre	1	comprend mieux qui il est et pourquoi il agit de telle ou telle manière	11
La formation, ce n'est pas que ça nous défait, au contraire, ça nous grandit, ça nous oui, ça nous construit en fait. Et on se remet en question mais d'une manière positive et ça, ça bien du bien quoi.	se remet en question d'une manière positive	1		
Ça m'a permis de me redécouvrir.	se redécouvre	1		
Et bien j'ai revu mon opinion sur moi, j'ai changé... Je me suis vue autrement.	se voit autrement	1		
Une remise en question sur mes pratiques, ma façon de communiquer. Ça m'a ouvert les yeux sur différentes facettes de ma personnalité et la façon dont je communiquais avec les autres. L'important, c'est de voir que ce n'est pas fort développé et que ça peut m'aider et éviter les débordements.	découvrir sa façon d'être et ses manières d'agir avec les autres	7		
(...) cette formation m'a permis de me rendre compte de qui j'étais et pourquoi j'agissais de telle ou telle manière (...)				
(...) j'ai appris énormément de choses sur moi et j'ai pris énormément de recul vis-à-vis de ma manière d'enseigner en fonction de la formation.				
Mieux me connaître et euh... mieux comprendre mes manières de réagir, d'agir par rapport à d'autres personnes, de communiquer etc.				
Moi j'ai appris à me connaître, enfin je me suis rendu compte de certaines choses.				
Quand on est dans une réunion, je n'ai pas envie de retirer du temps de parole pour certains alors je me dis "Ils ont besoin de dire les choses" et moi je ne sais pas dire ce que j'ai à dire parce que je suis trop à l'écoute.	relie ses différents changements de phase avec certaines étapes personnelles de vie	1	comprend certaines étapes personnelles de vie	2
(...) une compréhension personnelle du cheminement passé. Je pense que c'est ça l'essentiel et de... oui c'est ça, une meilleure compréhension des réactions de... Parce que le fait de phaser, par exemple, et bien qu'est-ce qui a provoqué cela, à quel moment ça s'est passé, qu'est-ce qui a déterminé ce changement et ça, l'éclairage est arrivé par la formation.	recherche dans son passé ce qui a provoqué un changement de phase	1		
(...) j'ai besoin de tranquillité, j'ai besoin de souffler, d'avoir de plus en plus de moments pour me poser, me détendre. D'ailleurs, j'adore mes collègues. Ils passent leur temps de midi en bas tous ensemble mais moi je reste, comme je dis, dans mes appartements, dans mon jardin d'hiver comme dirait monsieur P. . Bon, ils savent bien que je suis là, je ne prends pas mes distances parce que je ne les aime pas. J'ai besoin de souffler pendant midi pour reprendre les enfants en charge.	exprime ses besoins psychologiques	2	peut mettre des mots sur sa personnalité	6
Des fois elle comprend que j'ai besoin d'être tranquille donc elle reste de son côté.	exprime sa manière de percevoir le monde	1		
(...) tout est basé chez moi sur les émotions, les émotions, ça, c'est clair. Sans ça, je ne sais pas fonctionner.				
"Oh, mais je suis comme ça" et je crois qu'on a besoin de mots.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et peut y mettre des mots	2		
(...) pouvoir mettre des mots sur ma personnalité (...) pouvoir mettre des mots réels et perceptibles pour moi, quelque chose de concret et bien, c'était un soulagement, personnellement.	peut mettre des mots sur sa personnalité ce qui lui permet de justifier sa manière d'agir	1		
(...) par rapport à ma personnalité, ça va m'aider à l'assurer si vous voulez (...) c'est pour me conforter. J'ai besoin de me dire "Ben de toutes façons, celui qui me dira "Ben ça ne va pas", c'est un appui. Finalement, pour me défendre ou pour conforter ce qui me met en émoi. Ce n'est pas pour changer. Au contraire. (...) (...) c'est vrai que j'ai été éduquée dans un cadre fermé pour pouvoir ouvrir après: d'abord on ferme le cadre et puis on ouvre. Et mes parents étant enseignants, mes grands-parents aussi, ben c'est une image pédagogique qui est véhiculée depuis quelques générations.				

114 indices		20 indicateurs		
Parties du discours	L'enseignant...	fréquence	L'enseignant...	fréquence
(...) au niveau de mon immeuble (...) C'est vraiment bien ciblé, c'est déconcertant tellement c'est vraiment euh..., c'est calqué en fait. On se retrouve énormément dans l'immeuble et on se pose beaucoup de questions parce qu'on se dit "Ben...", c'est compliqué à expliquer. Cela nous remet en question en disant "Est-ce que ça transparait comme ça et...". Personnellement, je savais, je me connaissais très bien ; donc je veux dire, bon, ça n'a fait que conforter ce que je pensais déjà.	découvre les caractéristiques de son type de personnalité et conforte ce qu'il pensait de lui	2	conforte ce qu'il pensait de lui	2
(...) je suis de base Empathique et oui, j'avais tout de suite cerné mais la phase Persévérant, je trouve que c'est vraiment très opposé de la base, de ma base. C'est vraiment, je suis en phase Persévérant mais quand on voit les caractéristiques etc, je trouve que c'est vraiment deux facettes tout à fait différentes. Maintenant, c'est vrai que je m'y retrouve aussi dans la phase hein mais ça m'étonne de l'écart qu'il y a entre les deux. Le premier étage, ma base, Empathique, ça oui à 100%. Le deuxième étage, Promoteur, je suis un peu surprise mais, en recherchant et en étudiant bien, c'est vrai que ça pourrait..., que c'est bon. Je ne me retrouve pas directement dans mon immeuble (...) maintenant en avançant dans le dossier, en voyant les comportements, les manières de pouvoir communiquer avec certaines personnes, petite à petit, je me retrouve dedans de plus en plus.	surpris par son type de personnalité mais, après réflexion personnelle, trouve que ça lui correspond bien	3	surpris par son type de personnalité (mais, après réflexion personnelle ou discussion avec des proches, trouve que ça lui correspond bien)	7
J'ai été surprise de voir que ma base était <i>Rêveuse</i> mais sans l'être parce que oui, ça me correspond vraiment mais je pensais que ma base serait plus <i>Empathique</i> que <i>Rêveuse</i> .	surpris par son type de personnalité mais sans l'être vraiment car ça lui correspond bien	1		
Je n'aurais pas mis une base <i>Empathique</i> alors que finalement oui. Pourquoi ? Parce que forcément, quand on est à l'école, on met sa casquette d'enseignant et, même s'il y a de l'empathie, il faut qu'on avance donc je suis peut-être plus dans le <i>Travailomane</i> à ce moment-là dans cet étage-là. Et c'est en discutant avec des collègues qui m'ont dit " <i>Mais si, regarde, dans telle situation...</i> " que je me suis dit " <i>Ben oui finalement, c'est vrai</i> ".	surpris par son type de personnalité mais, après réflexion personnelle et en en discutant avec d'autres, trouve finalement ça lui correspond bien	1		
(...) au début, je me disais " <i>Mais au départ, je ne suis pas comme ça. Quand j'étais jeune et...</i> ". Et puis voilà, mais ça m'a fait réfléchir à plein de choses quoi, ça c'est vrai. Mon immeuble de personnalité (...) c'est vrai que j'ai été surprise en le regardant, surtout par rapport à mes collègues ; j'étais la seule à avoir phaser plusieurs fois. (...) j'ai cru au départ que j'étais Empathique mais je me reconnaissais un peu dans le <i>Travailomane</i> .	surpris par son immeuble de personnalité car, contrairement à d'autres, a phasé plusieurs fois	2		
<i>Travailomane, Persévérant...</i> finalement on se dit qu'il y a tout ça, je ne le savais même pas, honnêtement je l'ignorais (...)	découvre qu'il existe différents profils de personnalité	2	surpris que tout le monde ne perçoive pas les choses comme lui (et éprouve parfois des difficultés à le comprendre)	6
Et puis l' <i>Empathique</i> , je le vois aussi, celui qui va vers les autres ou qui vient me dire "Oh madame, il pleure".	découvre que tout le monde ne pense pas comme lui	1		
Je me suis rendu compte que tout le monde n'était pas comme moi en math.	découvre que tout le monde ne pense pas comme lui	1		
" <i>Allez, tout le monde ne travaille pas comme toi, tout le monde n'organise pas tout</i> ". Et c'est vrai, je le savais probablement, mais c'est plus facile de l'occulter que de s'en rendre compte parce que ça veut dire qu'on doit travailler différemment. Mais ça, c'est positif.	occulte le fait que tout le monde ne pense pas comme lui	1		
(...) j'ai du mal à me dire qu'il y a d'autres personnes qui ont d'autres personnalités qui font partie intégrante de ma classe. (...) on a essayé de se comprendre entre nous (...) On essaie de se comprendre et c'est vrai que même avec mon conjoint (...) on essaie de dédramatiser aussi les choses (...) c'est dur de comprendre qu'une personne ne pense pas la même chose que vous. (...) Je pensais qu'on était tous euh... qu'on avait des caractères différents mais qu'en situation, on pensait tous la même chose, ce qui n'est pas le cas.	éprouve des difficultés à comprendre que tout le monde ne pense pas comme lui	2		

114 indices		20 indicateurs		
Parties du discours	L'enseignant...	fréquence	L'enseignant...	fréquence
Disons que modifier (ndlr: ses habitudes) oui mais ça va nécessiter un travail, ça ne se fait pas tout seul, ce n'est pas spontané comme changement parce qu'on aborde toujours les personnes un peu de la même façon	trouve que c'est difficile de modifier ses habitudes, que ce n'est pas spontané	5	éprouve des difficultés à modifier ses habitudes	6
(...) je la trouve très très enrichissante (...) on se pose plein de questions.(...) Même à la maison, il y a des choses qu'on essaie de changer mais, même si c'est dur hein, c'est dur parce que le caractère...				
(...) la formation pourrait aider à différencier sa communication par rapport à différents enfants, à un public totalement différent, pour enfin parvenir à faire passer une information mais euh... ça va être solide (...) parce que là on va devoir vraiment rentrer dans différents rôles qui ne sont pas nécessairement les nôtres. Donc, il va y avoir beaucoup de difficultés à notre point de vue (...)				
(...) je dois être davantage organisée (...) Mais c'est difficile pour moi hein de m'organiser ... Alors, je pense aussi confier à un collègue la gestion du temps pendant la réunion. "Je suis comme ça donc mes élèves doivent être comme ça". J'ai du mal à prendre du recul.	pense que modifier ses habitudes n'est pas possible pour le moment	1		
Là tout de suite pas d'idées (ndlr : parle soudainement plus vite). Mais l'envie existe (ndlr : reparle plus lentement). Là, j'en suis encore au point de vue égoïste, j'essaie encore de décortiquer mon propre point de vue mais euh... moi ce que je pourrais en retirer par rapport déjà à moi-même au boulot et après on essaiera d'aller voir plus loin. Là, tout de suite, je n'y suis pas encore euh... je suis fermé.				

Figure 53 : Indicateurs retenus définis sur base des indications fournies par le premier tableau

Annexe 14 : Indicateurs et concepts opératoires

Sur base des indicateurs définis dans l'Annexe 9, voici les concepts opératoires que nous avons retenus.

20 indicateurs L'enseignant...	fréquence	Concepts opératoires
analyse sa pratique pédagogique	8	praticien réflexif
analyse l'apport de la formation sur sa pratique	5	praticien réflexif
éprouve des difficultés à adapter les apprentissages à la diversité des apprenants	7	praticien réflexif habitudes
estime que l'effort d'adaptabilité à la diversité des élèves ne doit pas toujours venir de lui	2	tensions existentielles
cherche à formuler son discours dans le canal approprié de l'élève (afin de pouvoir mieux se faire entendre et comprendre)	12	communication praticien réflexif
cherche à comprendre le comportement de l'élève (et agit en conséquence)	10	famille praticien réflexif
cherche à ajuster ses objectifs à la réalité	6	norme capabilité praticien réflexif
chercher à respecter les besoins de l'élève	6	praticien réflexif motivation
cherche à gérer différemment l'organisation de la classe	5	praticien réflexif motivation
cherche à établir une plus grande complicité avec ses collègues	2	équipe praticien réflexif
cherche à lier personnalité et méthodologie	2	praticien réflexif
est surpris que tout le monde ne perçoive pas les choses comme lui (et éprouve parfois des difficultés à le comprendre)	6	identité (de l'enseignant) alter ego praticien réflexif
tisse des liens entre les caractéristiques de sa personnalité et celles des autres	6	identité (de l'enseignant) alter ego
compare sa manière d'agir avec celle des autres	3	identité (de l'enseignant) alter ego
comprend mieux qui il est et pourquoi il agit de telle ou telle manière	11	identité (de l'enseignant) tensions existentielles
comprend certaines étapes personnelles de vie	2	identité (de l'enseignant)
peut mettre des mots sur sa personnalité	6	identité (de l'enseignant)
conforte ce qu'il pensait de lui	2	identité (de l'enseignant)
est surpris par son type de personnalité (mais, après réflexion personnelle ou discussion avec des proches, trouve que ça lui correspond bien)	7	identité (de l'enseignant) réflexivité
éprouve des difficultés à modifier ses habitudes	6	habitudes

Figure 54 : Concepts opératoires retenus sur base des indications fournies par le tableau proposé en Figure 53

PARTIE 6 : PRÉSENTATION DE NOS RÉSULTATS AUX ACTEURS CONCERNÉS

Introduction

Pour présenter nos résultats aux acteurs concernés, nous avons réalisé un PowerPoint reprenant 12 diapositives. C'est ce montage ainsi que les commentaires que nous avons émis qui figurent dans cette dernière partie.

Annexe 15 : Présentation de nos résultats : montage et commentaires

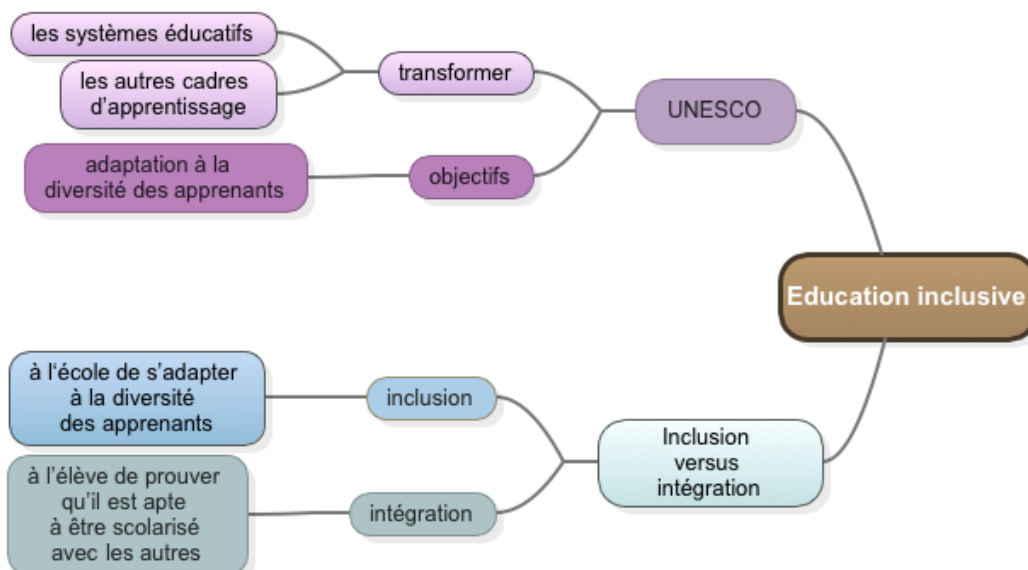


Figure 55 : Diapositive n° 1

Selon l'UNESCO, la démarche d'éducation consiste à chercher comment transformer les systèmes éducatifs et les autres cadres d'apprentissage en vue de les adapter à la diversité des apprenants.

Cette démarche se différencie de l'intégration. Il s'agit pour l'école de s'adapter aux apprenants et non aux apprenants à prouver qu'ils sont aptes à s'adapter à l'école.

INDICATEURS RETENUS À LA SUITE DES INTERVIEWS

20 indicateurs L'enseignant...	
groupal	analyse sa pratique pédagogique
	analyse l'apport de la formation sur sa pratique
	éprouve des difficultés à adapter les apprentissages à la diversité des apprenants
	éprouve des difficultés à accepter que cet effort d'adaptabilité doit toujours venir de lui
	cherche à formuler son discours dans le canal approprié de l'élève
	cherche à comprendre le comportement de l'élève
	cherche à ajuster ses objectifs à la réalité
	cherche à respecter les besoins de l'élève
	cherche à gérer différemment l'organisation de la classe
	cherche à établir une plus grande complicité avec ses collègues
	cherche à lier personnalité et méthodologie
relationnel	est surpris que tout le monde ne perçoive pas les choses comme lui
	tisse des liens entre les caractéristiques de sa personnalité et celles des autres
	compare sa manière d'agir avec celle des autres
individuel	comprend mieux qui il est et pourquoi il agit de telle ou telle manière
	comprend certaines étapes personnelles de vie
	peut mettre des mots sur sa personnalité
	conforte ce qu'il pensait de lui
	est surpris par son type de personnalité
	éprouve des difficultés à modifier ses manières d'agir

Figure 56 : Diapositive n° 2

Des interviews, nous avons retenu 20 indicateurs que nous avons ventilés en trois catégories. En jaune, nous avons regroupé 6 indicateurs illustrant ce que la formation avait apporté à certains enseignants sur le plan personnel. En vert, nous avons réuni 3 indicateurs relevant des comparaisons effectuées par certains enseignants entre leur profil de personnalité et celui des autres. En rose, 11 indicateurs rassemblent les implications de la formation évoquées par plusieurs enseignants dans le cadre de leur pratique professionnelle. Nous avons ensuite regroupé tous ces indicateurs autour de différents concepts opératoires et nous avons réalisé cette carte mentale.

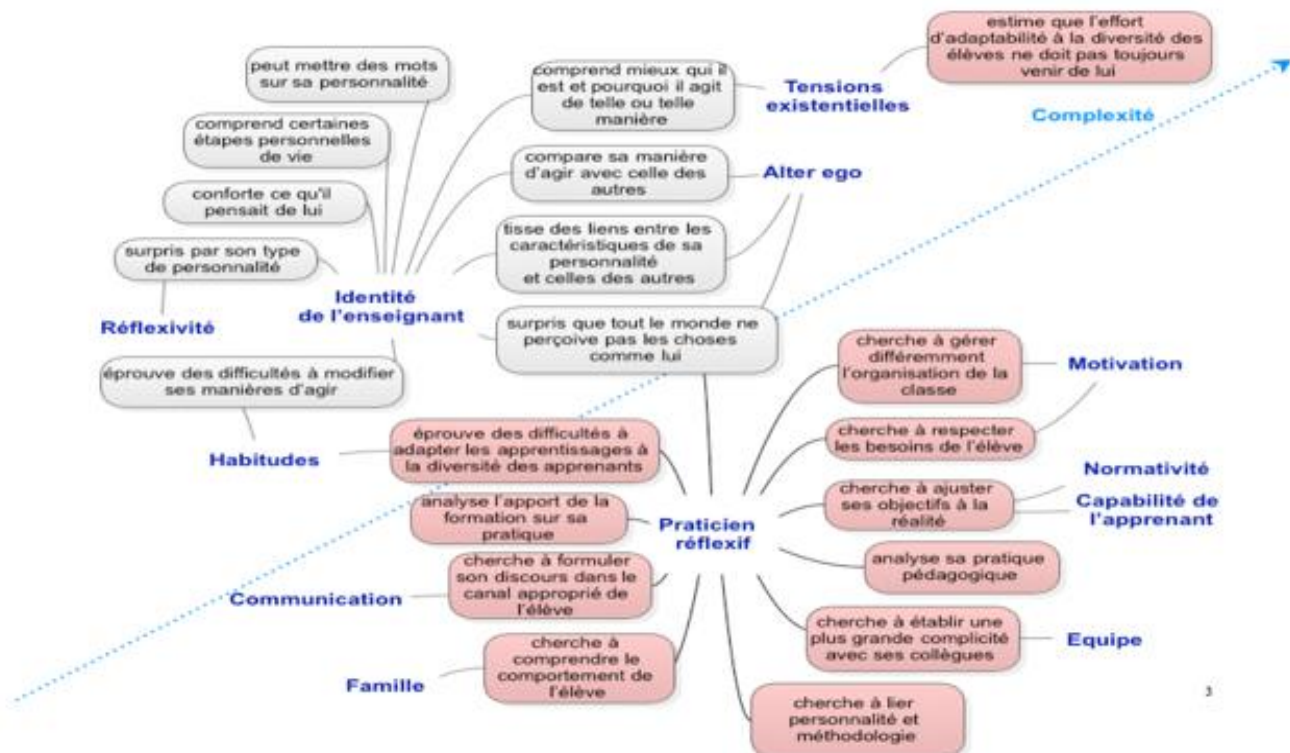


Figure 57 : Diapositive n° 3

Sur cette carte, nous avons regroupé les indicateurs relevés au niveau individuel autour du concept opératoire d' « identité de l'enseignant ». Nous avons placé les indicateurs associés au niveau relationnel autour des concepts d' « identité de l'enseignant » et d' « alter ego ». Quant aux indicateurs réunis au niveau groupal, ils s'organisent essentiellement autour du concept de « praticien réflexif ». Seul l'un d'eux a été placé au niveau du concept « tensions existentielles », concept que l'on peut caractériser comme les tensions pouvant se manifester chez l'individu entre ce qu'il est, voudrait être ou pense que les autres attendent de lui.

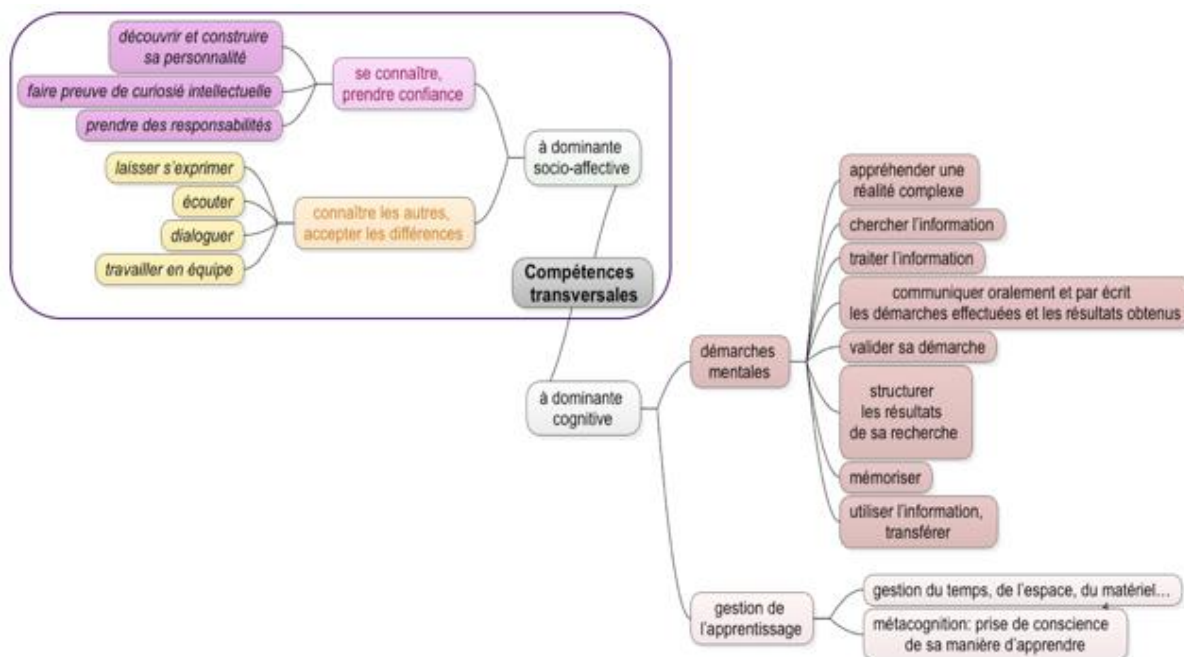


Figure 58 : Diapositive n° 4

Si nous regardons ce que nous disent les Socles de compétences à propos des compétences transversales, nous pouvons distinguer celles à dominante socio-affective de celles à dominante cognitive.

Selon certains auteurs, les compétences transversales à dominante socio-affective ont un rôle prépondérant dans la structuration de l'identité et de la personnalité. Elles nous intéressaient donc tout particulièrement dans le cadre de ce travail car, comme le disent Fradin et Le Moullec, pour être motivés collectivement, il faut que chacun se connaisse et se reconnaisse.

Nous avons alors tenté d'articuler ces compétences avec les indicateurs et les concepts opératoires que nous avons retenus. Pour y parvenir, nous avons dû modifier la place de certains indicateurs et nous sommes finalement parvenu à la représentation suivante...

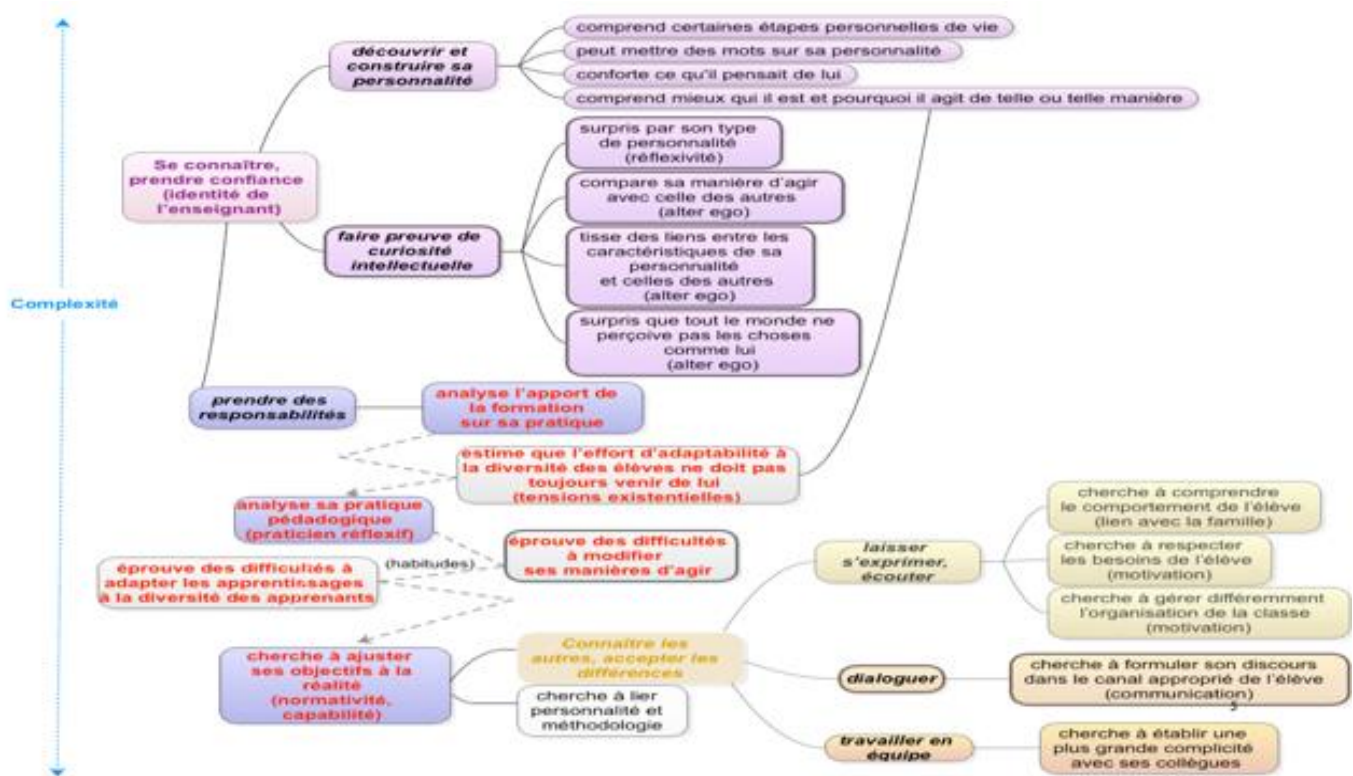


Figure 59 : Diapositive n° 5

A l'exception de l'indicateur « épreuve des difficultés à modifier ses manières d'agir », nous avons relié tous les indicateurs se rapportant au concept d' « identité de l'enseignant » aux deux premiers éléments de « se connaître, prendre confiance ».

Nous avons considéré l'indicateur « analyse l'apport de la formation sur sa pratique » comme l'élément amenant les enseignants à ajuster ou non certaines de leurs pratiques et nous l'avons rattaché à l'aspect « prendre des responsabilités ».

S'il estime que l'apport de la formation correspond à ses attentes et que l'effort d'adaptabilité à la diversité des apprenants ne provoque pas trop de tensions existentielles, l'enseignant semble alors être amené à « analyser sa pratique pédagogique » et à chercher ensuite à « ajuster ses objectifs à la réalité ». Cependant, passer de l'analyse de sa pratique à un ajustement de ses objectifs peut être freiné par des habitudes parfois fortement ancrées, aussi bien sur le plan personnel que sur le plan pédagogique.

Hormis ces différents indicateurs (en rouge), tous les autres en lien avec le concept de « praticien réflexif » ont été repris sous l'aspect « connaître les autres... » et constituent autant d'éléments permettant à l'enseignant de chercher à s'adapter à la diversité de ses élèves.

Cette carte mentale terminée, nous souhaitons encore savoir pourquoi certains enseignants envisageaient d'ajuster certaines de leurs pratiques alors que d'autres non. Nous nous sommes dès lors tourné vers les neurosciences pour tâcher d'y voir plus clair.

MODES MENTAUX (CONTENANTS) - SYSTÈMES DE PENSÉE

KAHNEMAN (2012), HOUDÉ (2014), FRADIN (2015)

- **MODE MENTAL AUTOMATIQUE (SYSTÈME 1)**
 - GÈRE LE CONNU, LE DÉJÀ-VU, FIXE LES APPRENTISSAGES, GÈRE LES AFFAIRES COURANTES...
 - SOUS-TEND LES HEURISTIQUES
(STRATÉGIES TRÈS RAPIDES, TRÈS EFFICACES, QUI MARCHENT TRÈS BIEN MAIS PAS TOUJOURS)

- **MODE MENTAL PRÉFRONTAL (SYSTÈME 2)**
 - PREND LES CHOSES EN MAIN QUAND ELLES SE COMPLIQUENT
 - SOUS-TEND LES ALGORITHMES
(STRATÉGIES PLUS LENTES, PLUS RÉFLÉCHIES MAIS QUI CONDUISENT TOUJOURS À LA BONNE SOLUTION)

Figure 60 : Diapositive n° 6

Nous nous sommes inspiré de trois auteurs : Kahneman, Houdé et Fradin. Fradin parle de modes mentaux qu'il appelle aussi « contenants » et décrit comme la manière dont une structure cérébrale traite ou déforme l'information, information qu'il appelle à son tour « contenu ». Houdé et Kahneman parlent eux de systèmes de pensée et les nomment Système 1 et Système 2.

Le MMA gère le connu... Le MMP prend les choses en main...

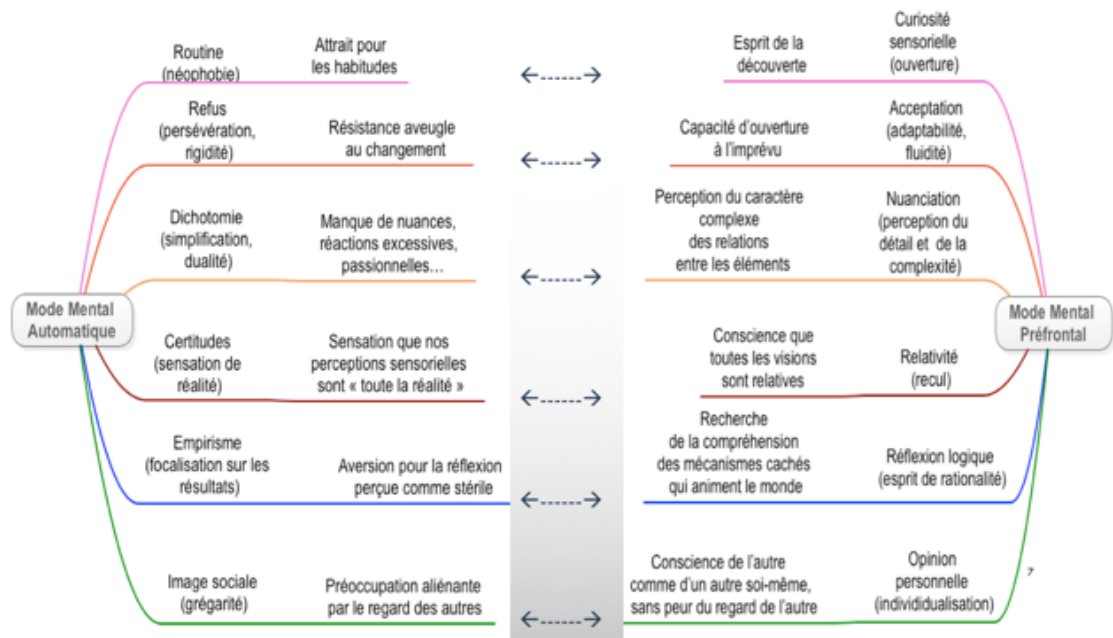


Figure 61 : Diapositive n° 7

Chaque mode mental a ses propres caractéristiques mais nous ne sommes sans doute jamais complètement en mode mental automatique (MMA) ou en mode mental préfrontal (MMP).

Lorsque les situations deviennent complexes, le MMA devrait passer la main au MMP mais cela ne se passe pas toujours sans réticence. Il faut donc apprendre à basculer consciemment, volontairement, du MMA au MMP. Toutefois, chaque individu a ses circuits privilégiés. Ceux-ci sont largement définis par des raisons à la fois structurelles et culturelles comme la personnalité, le passé, les croyances... mais peut-être aussi par des raisons émotionnelles car, en MMP, l'enseignant est amené à contrarier ses certitudes, ses habitudes ; c'est donc un mode assez « déstabilisateur ». Selon que, pour les différents paramètres, ils sont davantage en MMA ou en MMP, les enseignants pourraient donc décider ou non d'ajuster certaines de leurs pratiques.

Au terme de cette réflexion, nous avons encore effectué un dernier cadrage de nos résultats en les combinant avec une équation relative à l'efficacité d'un enseignement proposée par P. Moorkens, co-fondateur avec Fradin de l'institut de neurocognitivism.

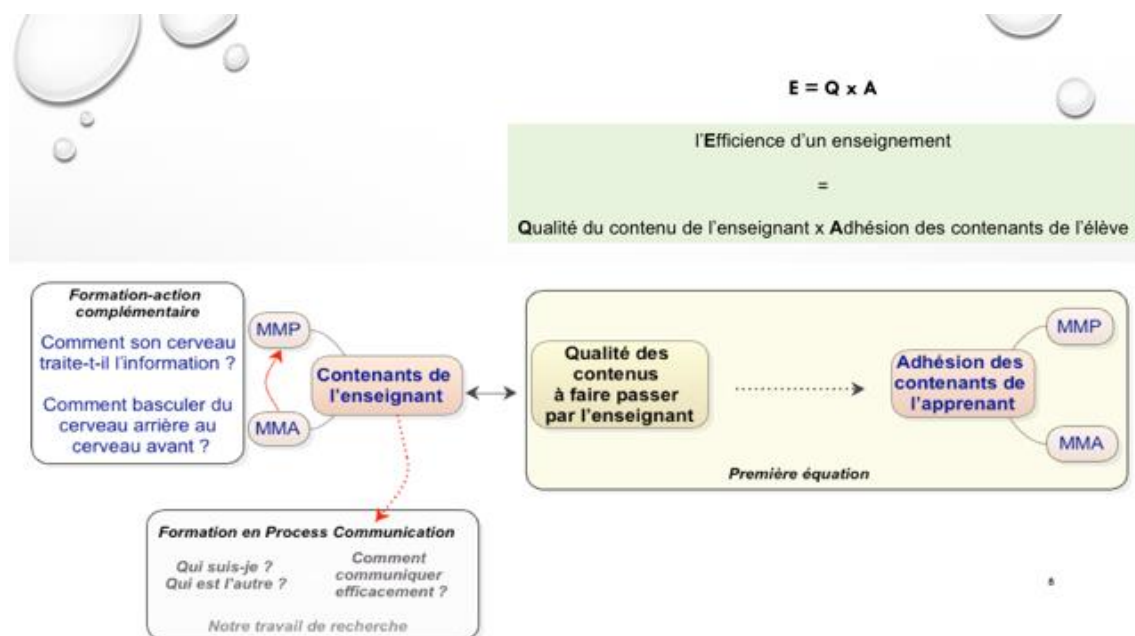


Figure 62 : Diapositive n° 8

Cette équation est formulée ainsi : $E = Q \times A$, et est traductible en ces termes : « L'efficacité d'un enseignement dépend de la qualité du contenu de l'enseignant et de l'adhésion des contenants de l'élève. » Autrement dit, permettre à chaque élève de disposer des compétences essentielles auxquelles il a droit dépend non seulement de la qualité du contenu proposé par l'enseignant mais aussi de la manière dont ce contenu est traité ou déformé par la structure cérébrale de l'apprenant.

La qualité du contenu proposé dépend toutefois elle aussi des structures mentales que l'enseignant privilégie. Si la Process Communication apporte, certes, un premier bagage à l'enseignant, il nous semble qu'une formation-action, envisageant non seulement le traitement de l'information mais aussi la bascule d'un mode mental à l'autre serait propice à enrichir la qualité des contenus proposés.

Se limiter à cette équation, c'est envisager la relation pédagogique de manière unilatérale : « Si la qualité du produit est adéquate et que le message ne passe pas, c'est donc que la réception fait défaut et que le problème vient de l'élève. » Une telle perspective nous ramène alors vers un enseignant focalisé sur les manques de l'élève plutôt que sur ses besoins. Nous avons donc pensé que cette équation pouvait également être écrite dans l'autre sens.

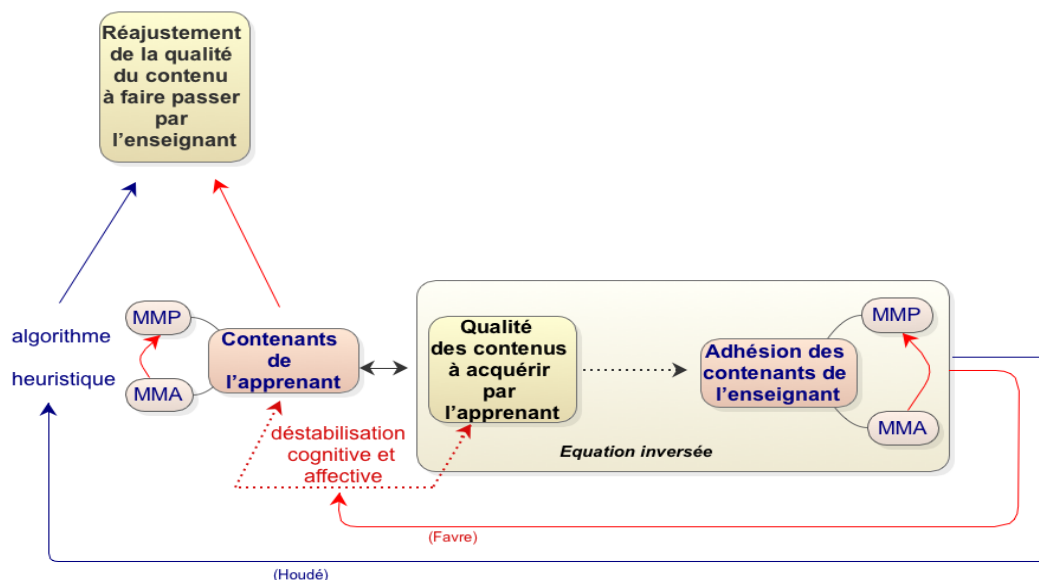


Figure 63 : Diapositive n° 9

Cette équation se traduirait comme suit : « Permettre à chaque élève de disposer des compétences essentielles auxquelles il a droit dépend également de la manière dont la structure cérébrale de l'enseignant traite ou déforme la qualité du contenu renvoyé par les apprenants. »

L'enseignant doit donc pouvoir prendre en considération les effets de la déstabilisation cognitive et affective de l'apprenant face à tout nouvel apprentissage mais aussi les éventuelles ressources heuristiques que celui-ci utilise afin de réajuster au mieux le contenu qu'il lui propose.

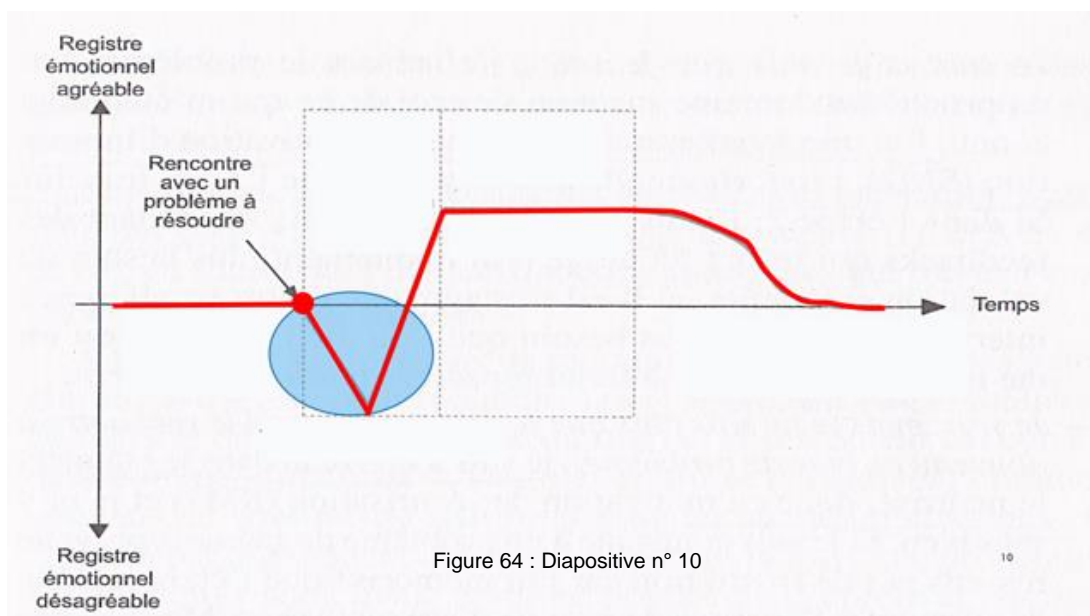


Figure 64 : Diapositive n° 10

Concernant cette déstabilisation cognitive et affective, Favre a montré que, confronté à un problème à résoudre, l'élève passait par une période de vulnérabilité au cours de laquelle il avait besoin d'être sécurisé. Si l'enseignant n'identifie pas les mécanismes cachés derrière le comportement de l'élève pour l'aider à dépasser ce moment sensible, celui-ci pourrait se considérer comme mauvais et ne plus vouloir se confronter aux apprentissages. Ici, la Process Communication nous semble un outil précieux pouvant aider l'enseignant.

Concernant la prise en compte des ressources heuristiques, voici deux exemples.

JE VOUS LE DIREZ, JE LES REGARDES

JE VOUS LE DIRAI, JE LES REGARDE

LOUISE A 25 BILLES. ELLE EN A 5 DE PLUS QUE PAUL. COMBIEN PAUL A-T-IL DE BILLES?

Figure 65 : Diapositive n° 11

Dans le premier, l'apprenant doit apprendre à inhiber l'accord avec le mot le plus proche afin de pouvoir écrire correctement les deux expressions. Et dans le second, il doit apprendre inhiber l'heuristique implicite « il y a le mot *plus*, donc j'additionne » afin d'activer l'algorithme $25 - 5$ et $25 + 5$.

Comme le propose Houdé, il faut apprendre à l'élève à résister psychologiquement à certaines impulsions de son cerveau plutôt que de répéter sans succès des règles générales qu'il maîtrise souvent mal. Voilà pourquoi un accompagnement des enseignants à ce propos nous paraît encore nécessaire après la formation en Process Communication.

CONCLUSIONS, PERSPECTIVES

LA FORMATION EN PROCESS COMMUNICATION EST

- UN RÉVÉLATEUR
- UN INITIATEUR
 - IL FAUDRAIT ENCORE ENVISAGER DE SE PENCHER SUR
 - LE TRAITEMENT DE L'INFORMATION (RÉSOLUTION DE PROBLÈMES)
 - LA BASCULE DU MMA AU MMP
 - LA MAÎTRISE DE CERTAINS CONCEPTS DISCIPLINAIRES
- UN RÉGULATEUR / ADAPTATEUR / ÉVALUATEUR PAR RAPPORT
 - À SOI-MÊME
 - AUX COLLÈGUES
 - AUX APPRENANTS

Figure 66 : Diapositive n° 11

La formation en Process Communication a un rôle de révélateur. Par ce biais, beaucoup d'enseignants rencontrés ont appris à mieux se connaître et à davantage prendre conscience de la diversité des modes de fonctionnement des individus. C'est donc une démarche qui pourrait permettre de faire un pas supplémentaire afin de tendre vers une éducation plus inclusive.

La formation a aussi un rôle d'initiateur. Elle a permis aux participants de prendre conscience de plusieurs éléments permettant d'émanciper davantage les apprenants sur le plan intellectuel. Il nous semblerait cependant pertinent que les enseignants puissent encore :

- se pencher sur le traitement de l'information : comment proposer des situations amenant les élèves à se poser des questions et à rechercher seuls des solutions appropriées ? ;
- s'intéresser à la bascule du MMA au MMP, tant à leur niveau qu'à celui de leurs élèves, en envisageant notamment toute la problématique des heuristiques ;
- se pencher sur certains concepts disciplinaires afin de proposer des situations-problèmes qui n'entraînent pas les élèves sur des voies erronées qui pourraient les déstabiliser fortement par la suite.

La formation a enfin un rôle de régulateur... Au-delà des savoirs dont ils ont pris connaissance, certains enseignants en mobilisent déjà plusieurs éléments et tentent d'ajuster leur manière d'agir, d'entrer en relation avec les autres et leur pratique professionnelle de façon à permettre à chacun de se maintenir dans SA route.

Au-delà de toute la réflexion pédagogique effectuée dans ce travail de recherche, des éléments de type politique, structurel et familial viennent complexifier, voire court-circuiter, toute action mise en œuvre. Mais nous entrons là dans un autre débat et sortons du cadre qui est le nôtre.