

# L'indicateur de types psychologiques MBTI : un outil efficace pour la direction d'une école inclusive

Par

Jean Labelle, Ph. D.  
Mireille LeBlanc, Ph. D.  
Angela AuCoin, Ph. D.  
Philippe Jacquin, Ph. D.

Université de Moncton  
Université de Moncton  
Université de Moncton  
Université de Moncton

Acfas, Aderae, 2015

# Plan

- Problématique
- Question et objectifs de recherche
- Cadre conceptuel
  - Inclusion scolaire
  - Leadership
- Méthodologie
  - MBTI
- Résultats de la recherche
- Interprétation et conclusion

# Problématique

- Historique : école inclusive
  - 1957-1970 **Ségrégation**
    - Naissance des premiers services en adaptation scolaire
  - 1970-1980 **Intégration**
    - Fermeture d'hôpitaux et d'écoles spécialisées
  - 1990-2015 **Inclusion**
    - Déclaration de Salamanque (1994) : pleine participation de tous les élèves à un milieu d'apprentissage commun

# Problématique

- Historique : inclusion scolaire au Nouveau-Brunswick
  - 1982-83 *Rapport Correia-Goguen*
  - 2006 *Rapport Mackey*
  - 2009 *Définition de l'inclusion*
  - 2011 *Rapport Porter-AuCoin*
  - 2013 *Politique 322*
  - 2015 *Loi sur l'éducation, art. 12*

<http://www.gnb.ca/0000/publications/mackay/mackay-f.asp>

<http://www.gnb.ca/0000/publications/DefinitionDeLinclusion.pdf>

<http://www.gnb.ca/0000/publications/comm/LInclusion.pdf> <http://www.gnb.ca/0000/pol/f/322F.pdf>

<http://laws.gnb.ca/fr/showfulldoc/cs/E-1.12/#codese:12-ss:3>

# Problématique

- **Loi sur l'éducation du Nouveau-Brunswick**

- **Obligations des directeurs généraux**

- Art. 12(3) Le directeur général concerné **place l'élève nécessitant un plan d'intervention** de façon à ce qu'il suive des programmes et reçoive des services dans un milieu d'apprentissage commun, dans toute la mesure du possible compte tenu des droits et des besoins en éducation de cet élève et des besoins en éducation d'autres élèves.

# Problématique

- **Loi sur l'éducation du Nouveau-Brunswick**
  - **Obligations des directeurs d'écoles**
    - 28 (1) Le directeur d'une école
      - a) a, en matière d'éducation, **la charge et l'administration de l'école** et est **responsable du fonctionnement général de l'école**, des enseignants et autre personnel scolaire de l'école

# Problématique

- **Loi sur l'éducation du Nouveau-Brunswick**
  - **Obligations des directeurs d'école**
    - 28 (2) Les obligations du directeur d'une école comprennent ce qui suit :
      - c) s'assurer que les mesures qui conviennent ont été prises pour créer et maintenir un milieu sécuritaire, positif, efficace et **propice à l'apprentissage**

# Problématique

- **MÉDPE - Politique 322**

- **6.2.1 En tant que leader en matière d'inclusion, les directions d'école doivent :**

1. Assigner les ressources disponibles pour optimiser le soutien offert à l'enseignant en salle de classe et ainsi **favoriser l'apprentissage de tous les élèves**



# Problématique

- **MÉDPE - Politique 322**

- 6.2.1 En tant que leader en matière d'inclusion, les directions d'école doivent :

4. Veiller à ce que les **groupements homogènes** basés sur les besoins similaires d'élèves regroupés soient **flexibles et temporaires**, et que leur usage s'appuie sur une évaluation continue des besoins et des indicateurs de réussite de l'élève;

# Problématique

- **MÉDPE - Politique 322**

- **6.2.1 En tant que leader en matière d'inclusion, les directions d'école doivent :**

**10.** Veiller à ce que les **occasions d'apprentissage communautaire** répondent aux objectifs de développement personnel définis pour chaque élève, et que, pour les élèves bénéficiant d'un plan d'intervention, ces occasions d'apprentissage **communautaire** soient compatibles avec leur plan d'intervention.

# Question générale de recherche

- Conformément à la Loi sur l'éducation au Nouveau-Brunswick, comment les directions d'école tentent-elles d'appliquer la politique 322 sur l'inclusion au sein de l'établissement scolaire dont elles sont responsables ?

# Objectifs généraux de recherche

- Définir les représentations de l'inclusion scolaire;
- Identifier les facteurs influençant l'inclusion scolaire;
- Accompagner les directions d'école à exercer leur leadership afin de rendre l'école plus inclusive

# Cadre conceptuel

- Définition de l'inclusion scolaire
  - Philosophie et ensemble de pratiques pédagogiques ;
  - Repose sur un système de valeurs et de croyances ;
  - Se réalise dans les communautés scolaires qui appuient la diversité;
  - Se concrétise par la mise en place de programmes et de services publics et communautaires;
  - Constitue la fondation sur laquelle se développe une société inclusive.

<http://www.gnb.ca/oooo/publications/DefinitionDeLinclusion.pdf>

# Cadre conceptuel

- Facteurs influençant l'inclusion scolaire :
  - Vision commune;
  - Consentement aux valeurs et croyances;
  - Engagement des membres dans une démarche réflexive;
  - Communication;
  - Collaboration;
  - Partage du pouvoir décisionnel;
  - Expérience avec les élèves à besoins spéciaux;
  - Implication direct dans les plans d'intervention;
  - Engagement dans la formation continue;
  - Développent d'une culture de collecte de données;
  - Investissements en ressources humaines, matérielles et financières.

# Cadre conceptuel

- Définition du groupe

- Ensemble d'au moins trois individus en interaction et possédant un but commun.

- Définition du leadership

- Capacité d'obtenir que les autres adhèrent volontairement aux positions que l'on adopte ou aux propositions que l'on émet.

# Cadre conceptuel

## Autorité

- Obtenue formellement
- Confié à un poste par l'institution
- Se traduit par un organigramme
- Tend à être concentré sur certaines personnes
- Généralement contrôlée par l'institution
- Généralement stable

## Leadership

- Obtenu informellement
- Attribué à l'individu par le groupe
- Se traduit par un sociogramme
- Tend à être dispersé dans le groupe
- Généralement contrôlé par le groupe
- Généralement situationnel



# Question spécifique de recherche

- Conformément à la Loi sur l'éducation au Nouveau-Brunswick et de la politique 322, comment peut-on accompagner les directions d'école dans l'exercice de leur leadership visant à permettre l'inclusion scolaire au sein de l'établissement scolaire dont elles sont responsables?

# Objectifs spécifiques de recherche

- Aider chaque membre de l'équipe d'école à mieux se connaître;
- Aider chaque membre de l'équipe d'école à mieux connaître ses coéquipiers;
- Contribuer à la formation d'une équipe de travail;
- Contribuer au développement de l'efficacité et de l'efficience de l'équipe.

# Méthodologie : participants

- École secondaire francophone du Nouveau-Brunswick
- Équipe école (n=10)
  - Direction d'école (n=1)
  - Directions adjointe (n=2)
  - Enseignant ressource (n=3)
  - Poste additionnel de responsabilités (PAR) (n=4)
- Femme 8
- Homme 2
- Âge 35 ans en moyenne
- Expérience 15 ans en moyenne

# Méthodologie : instrument

- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)
  - Questionnaire pour décrire et mesurer les préférences des individus quant à leur centre d'intérêts, l'obtention d'informations, la prise de décisions et la gestion de leur vie ;
  - Utiliser en développement d'entreprise, de groupes et en perfectionnement individuel ;
  - Permet de bien comprendre les différences de personnalité

# Méthodologie : instrument

- MBTI - Questionnaire
  - Version M
  - 4 parties
  - 93 items

# Méthodologie : instrument

- MBTI – 4 échelles dichotomiques – 8 préférences

**E**<sub>xtraversion</sub>

Centre d'intérêt

**I**<sub>ntraversion</sub>

**S**<sub>ensation</sub>

Source d'information

**N**<sub>intuition</sub>

**T**<sub>pensée</sub>

Prise de décision

**F**<sub>sentiment</sub>

**J**<sub>ugement</sub>

Mode de vie

**P**<sub>erception</sub>

# Méthodologie : instrument

- MBTI - 16 types

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

# Méthodologie : protocole

- 4 décembre 2014 – 13h à 15h30 – École sec. franco.
  - Rencontre de groupe (n=10)
  - Information sur le MBTI
  - Consentement libre et éclairé
  - Distribution du questionnaire (version M)
  - Compilation des résultats



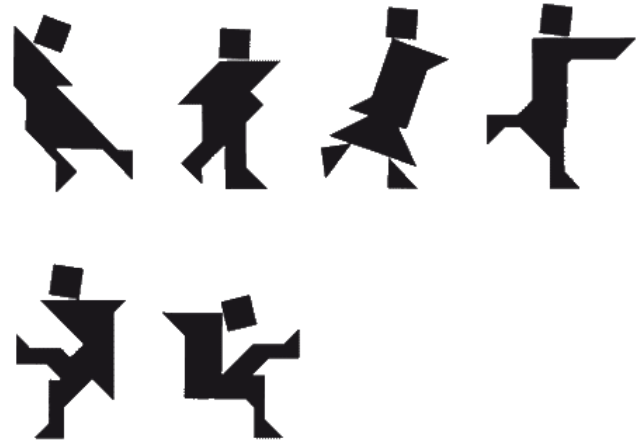
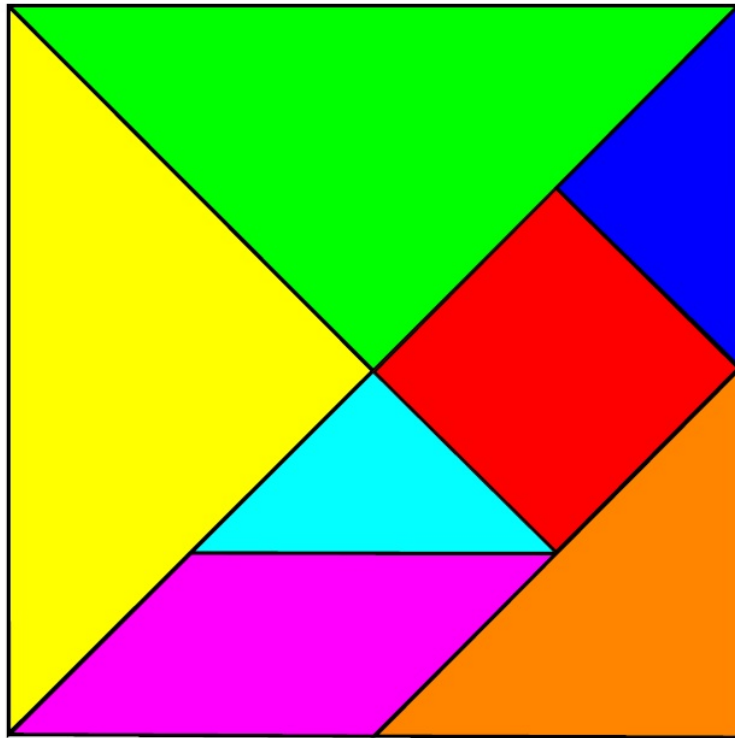
# Méthodologie : protocole

- 7 mai 2015 – 9h à 12h – École sec. Franco.
  - Rencontre de groupe (n=10)
  - **Mieux se connaître**
    - Confirmation des types des membres de l'équipe
      - Affiches et papillons adhésifs bleus
  - **Mieux connaître les autres**
    - Validation auprès du groupe
      - Affiches et papillons adhésifs jaunes
  - **Formation d'une équipe**
    - échiquier
  - **Performance de l'équipe**
    - Tangram

# Résultats et interprétation

- Type des participants
- **ISTJ** (1)
  - Discret, logique, respecte les faits, travail mieux sur le court terme
- **ISFJ** (2)
  - Réserve, axé sur les détails, davantage subjectif, expéditif
- **INFJ**(2)
  - Réflexion intérieure, axé sur le global, moins objectif, petit groupe
- **ENFP**(2)
  - Interagit avec autrui, le contexte importe, axé sur l'autre, hésitant
- **ESFJ** (1)
  - Gagne de l'énergie au contact des autres, tourné vers l'immédiat
- **ENFJ** (2)
  - Grand cercle d'amis, axé sur le futur, planifie et décide rapidement

# Temps 1 : Tangram et figurines



# Méthodologie : protocole

Formation et type de l'équipe : **ENFJ** vs ISTP

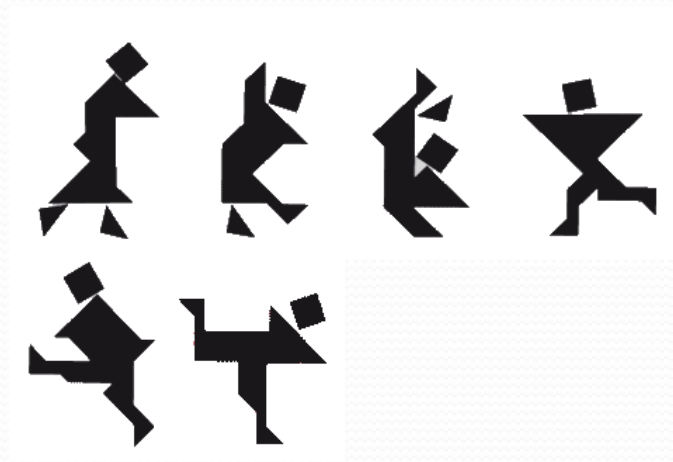
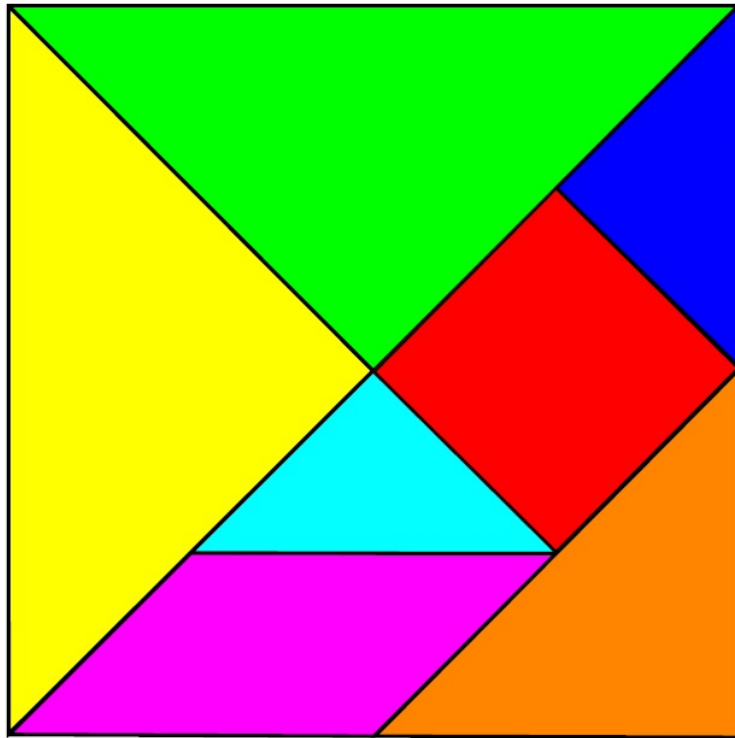
ISTJ 1	ISFJ 2	INFJ 2	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP 2	ENTP
ESTJ	ESFJ 1	ENFJ 2	ENTJ

# Interprétation

- L'équipe **ENFJ** a tendance à :
  - aider les autres à acquérir de nouvelles compétences;
  - structurer le temps et à respecter les échéances;
  - donner le meilleur d'elle même dans un environnement qui favorise la collaboration et l'harmonie, notamment pour parvenir à des objectifs communs;
  - vouloir trop faire plaisir et à éprouver des difficultés à fonctionner de façon affirmative;
  - négliger les détails, manquer de réalisme et ne pas facilement faire des analyses logiques.

# Temps 2 : Tangram et figurines

Tâche de performance : figures de Tangram : Temps 2



# Résultats

## Tangram – Temps – 1

Figurine	Temps (sec)
1	120
2	180
3	100
4	120
5	120
6	210
	850 secondes = 14,1 minutes

## Tangram – Temps – 2

Figurine	Temps (sec)
1	120
2	135
3	105
4	100
5	30
6	80
	570 secondes = 9,5 minutes

# Conclusion

- Le MBTI a permis aux participants de développer une meilleure connaissance :
  - de soi;
  - des autres;
  - de leur propre fonctionnement en équipe;
  - du fonctionnement de leurs coéquipiers.



# Conclusion

- Ces nouvelles connaissances ont permis à l'équipe d'être davantage efficace pour la réalisation d'une tâche de performance, ce qui est de bon augure pour d'autres objectifs tels que l'évolution vers l'inclusion scolaire.

# Conclusion

- Le MBTI peut donc s'avérer un outil efficace pour la direction d'une école inclusive, car :
  - mieux se connaître favorise une meilleure communication avec les autres;
  - mieux communiquer avec les autres favorise une meilleure collaboration;
  - mieux collaborer accroît l'efficacité de l'équipe à rendre l'école davantage inclusive, soit ouverte à la diversité et à l'accueil de tous, sans discrimination.