



# Mieux se connaître pour maintenir des relations harmonieuses avec les étudiants lors des évaluations

30 mai 2022 16h

**Michèle Desmarais inf. M.Sc. PhD(c)**

Enseignante au Cégep André-Laurendeau  
michele.desmarais@clairendeau.qc.ca

**Ondina Galiano inf. B.Sc. M.Éd. M.Sc.Adm. C.R.R.N. M.P.E.S.**

Enseignante au Cégep André-Laurendeau et chargée de cours à FSI-UdeM  
ondina.galiano@umontreal.ca

© Michèle Desmarais et Ondina Galiano (2021) Formation de tous droits et usages avec permission de l'auteur

1

1

.....

## Petits questionnaires

8

9

1

2

3

Écrivez

4

5

6

7

- Complétez au fur et à mesure de la présentation les petits questionnaires de chaque type de personnalité
- Notez votre score sur 8 pour chaque type

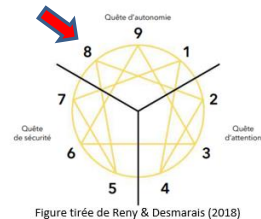
2

2

## Type 8 : Le protecteur (corps-autonomie)



- Direct, fonce droit devant
- Hautement stratégique
- Aime se battre et gagner
- N'apprécie pas trop de louanges
- Peut être excessif à certains moments
- Défenseur des injustices
- Grande confiance en soi et insouciant du jugement des autres
- Protection des individus dans son équipe de travail



/8

© Michèle Desmarais et Ondina Galiano (2021) Formation de tous droits et usages avec permission de l'auteur

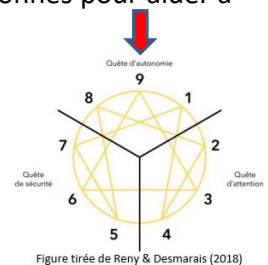
3

3

## Type 9 : Le pacificateur (corps-autonomie)



- Aime l'harmonie et le confort
- Grande capacité d'écoute
- Adopte souvent le rôle de pacificateur entre les personnes pour aider à résoudre des conflits
- N'aime pas les conflits et la colère chez les autres
- Développe des relations à long terme
- Personne facile à vivre
- N'aime pas être pris au dépourvu
- Connecte facilement avec les autres avec une énergie positive



/8

© Michèle Desmarais et Ondina Galiano (2021) Formation de tous droits et usages avec permission de l'auteur

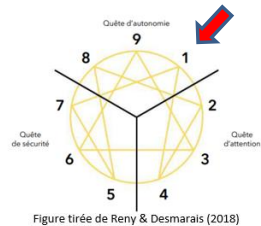
4

4

# Type 1 : Le perfectionniste (corps-autonomie)



- Dirige en donnant l'exemple en tant que leader
- Une seule bonne manière de faire les choses
- Utilisation du verbe « devoir »
- Désir constant de s'améliorer
- Intérêt à mettre de l'ordre
- Aversion pour les critiques injustifiées
- Pensée orientée vers un jugement sur eux-mêmes et les autres par rapport à ce qui a bien été fait, mal été fait et ce qui peut être amélioré
- Travaille énormément



/8

© Michèle Desmarais et Ondina Galiano (2021) Formation de tous droits et usages avec permission de l'auteur

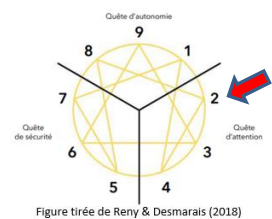
5

5

# Type 2 : L'aidant (cœur-attention)



- Se pose souvent la question : est-ce que les autres m'aiment?
- Développe d'excellentes relations interpersonnelles
- Optimiste
- Reconnaît facilement les besoins des autres
- Empathique et généreux
- J'aime donner des conseils
- Je n'aime pas être seul et que personne n'ait besoin de moi
- Je n'aime pas devoir dire non



/8

© Michèle Desmarais et Ondina Galiano (2021) Formation de tous droits et usages avec permission de l'auteur

6

6

## Type 3 : Le performant (cœur-attention)



- Grande énergie
- Grande confiance en soi
- Nombreux projets réalisés simultanément
- Capable d'arriver à ses buts
- La reconnaissance est importante
- Travaille énormément
- Réussite visible
- Optimiste

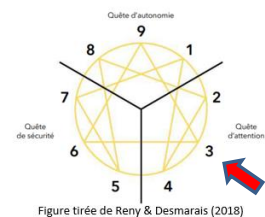


Figure tirée de Reny & Desmarais (2018)

/8

© Michèle Desmarais et Ondina Galiano (2021) Formation de tous droits et usages avec permission de l'auteur

7

7

## Type 4 : L'artiste (cœur-attention)



- L'originalité est très importante
- L'authenticité est essentielle à des vrais rapports humains
- Fuite de la banalité
- Grande profondeur émotive
- Capacité d'empathie
- Désir de grande connexion
- Il est important de pouvoir s'exprimer
- Talent artistique

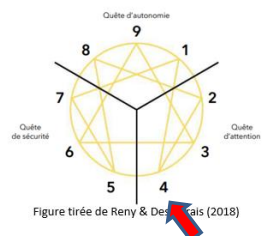


Figure tirée de Reny & Desmarais (2018)

/8

© Michèle Desmarais et Ondina Galiano (2021) Formation de tous droits et usages avec permission de l'auteur

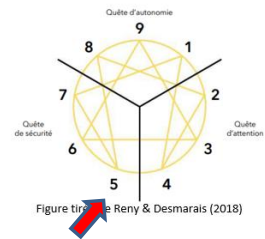
8

8

## Type 5 : L'observateur (tête-sécurité)



- Aime passer de nombreuses heures à chercher des informations
- Grande capacité d'analyse
- N'aime pas être dérangé à l'improviste
- Expert
- N'aime pas les situations trop émotionnelles
- Besoin de temps seul pour recharger ses énergies
- Désir profond d'être compétent
- Romantique



/8

© Michèle Desmarais et Ondina Galiano (2021) Formation de tous droits et usages avec permission de l'auteur

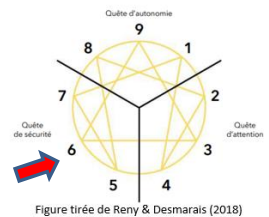
9

9

## Type 6 : Le loyaliste (tête-sécurité)



- Pensée orientée vers des scénarios catastrophes
- Capacité à éviter les problèmes avant qu'ils n'arrivent
- Loyal envers ses proches et son employeur
- Respecte fidèlement l'autorité ou la questionne
- Peut se mettre dans des positions risquées volontairement
- Peut douter lors de prise de décisions
- Avocat du diable
- Questionne beaucoup



/8

© Michèle Desmarais et Ondina Galiano (2021) Formation de tous droits et usages avec permission de l'auteur

10

10

# Type 7 : L'optimiste (tête-sécurité)



- Aime élaborer des plans permettant de garder des options ouvertes
- Optimiste, curieux et vif d'esprit
- Voit facilement les contraintes
- Recherche continuellement la nouveauté
- Capacité à trouver de nombreuses solutions
- N'aime pas la routine
- Pensée orientée vers la planification d'activités très amusantes
- A l'impression qu'il n'a pas assez de vie pour vivre tous ses projets

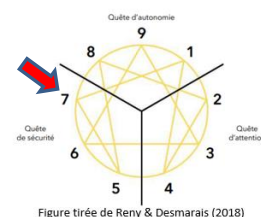


Figure tirée de Reny & Desmarais (2018)

/8

© Michèle Desmarais et Ondina Galiano (2021) Formation de tous droits et usages avec permission de l'auteur

11

11

## Références

- Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux (2014). *Mémoire de l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux : Réflexion sur l'impact de l'implantation de la loi 10 sur le rôle, les responsabilités, les conditions de travail et d'exercice des gestionnaires ainsi que sur les services à la population.*
- Bland, A. (2010). The Enneagram: A Review of the Empirical and Transformational Literature. *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 49(1), 16-31.
- Biron, A. D., Vézina, M., St-Hilaire, C., Lavoie-Tremblay, M., & Richer, M.-C. (2011). Role of performance measurement in a major redevelopment project: the case of the McGill University Health Centre Transition Support Office. *Healthcare Quarterly*, 15(1), 34-40.
- Cummings, G. G., MacGregor, T., Davey, M., Lee, H., Wong, C. A., Lo, E., Stafford, E. (2010). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 363-385.
- Cunningham, G., et Kitson, A. (2000a). An evaluation of RCN clinical leadership development programme (part 1). *Nursing Standard*, 15(12), 34-37.
- Cunningham, G., et Kitson, A. (2000b). An evaluation of RCN clinical leadership development programme (part 2). *Nursing Standard*, 15(13-15), 34-40.
- De Lassus, R. (1997). *L'ennéagramme : Les 9 types de personnalité* : Édition Marabout.
- Desmarais, M.** (2018). Perceptions des conseillères en soins infirmiers et des conseillères en pratique infirmière avancée de l'utilisation du modèle de l'Ennéagramme pour le développement du leadership et des compétences professionnelles. Master Thesis, Université de Montréal. [Published]. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/21393>
- Desmarais M.** (2018). Le modèle de l'Ennéagramme : une avenue prometteuse en développement des compétences infirmières? *Cyberjournal de l'Ordre régional des infirmières et infirmiers de Montréal/ILaval*, 9(1).
- Desmarais M., & Fréchette, J.** (2018). L'Ennéagramme : Un modèle prometteur pour soutenir la santé mentale et les compétences des infirmières. *Revue Vision infirmière en santé mentale*, 32(3).
- Desmarais, M., Galiano, O., Gazemar, V., & Fréchette, J.** (2020). The Enneagram Model for Nursing Competencies Development: An Exploratory Qualitative Study. *Journal of Nursing Education and Practice*, 10(8).
- Fischer, S. A. (2016) Transformational leadership in nursing: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2644-2653.
- Goldberg, M. J. (1999). *The 9 ways of Working : How to Use the Enneagram to Discover your natural strengths and work more effectively.* New York : Marlowe.
- Goleman, D., Boyatzis, R. et McKee, A. (2002). *L'intelligence émotionnelle au travail.* Paris : Village Mondial.
- Gouvernement du Québec. (2014). *Québec infrastructure plan 2014-2024.* Québec, QC: Gouvernement du Québec.
- Hurley, J. et Hutchinson, M. (2013). Setting a course: A critical review of the literature on nurse leadership in Australia. *Contemporary Nurse*, 43(2), 178-182. Doi: 10.5172/conu.2013.43.2.178

12

## Références suite

- Kim, W.-G. Et Cho Chung, H.-I. (2015). Effects of Korean Enneagram Program on the Ego-identity, Interpersonal Relationship, and Self-leadership of Nursing College Students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(4), 393. Doi: 10.11111/jkana.2015.21.4.393
- Lapid-Bogda, G. (2004). *Bringing out the best in yourself at work: How to use the Enneagram system*. Columbus, OH: McGraw-Hill.
- Lapid-Bogda, G. (2007). *What type of leader are you? Using the Enneagram System to Identify and Grow Your Leadership Strengths and Achieve Maximum Success*. India : McGraw-Hill Education.
- Levine, J. (1999). *The Enneagram intelligence: Understanding personality for effective teaching and learning*. London.
- Luckcock, T. (2010). Spirited Leadership and the Struggle for the Soul of Headteachers: Differentiating and Balancing Nine Types of Engagement. *Educational Management Administration & Leadership*, 38(4), 405-422. Doi: 10.1177/1741143210368302
- Matise, M. (2007). The enneagramme : an innovative approach. *Journal of professional counseling, Practice, Theory & Research*. 35(1), 38-56.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2015). *Network reorganization: Organization profile*. Récupéré à <http://www.msss.gouv.qc.ca/en/reseau/reorganisation/portrait>
- Neck, C. P. et Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295. Repéré à <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02683940610663097>
- Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2014). La gouvernance infirmière : condition de succès de la transformation du réseau. Projet de loi no 10 : Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales. Repéré à [https://www.oiiq.org/sites/default/files/3428-gouvernance-infirmiere-@\\_pdf](https://www.oiiq.org/sites/default/files/3428-gouvernance-infirmiere-@_pdf)
- Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2015). Reprenons le plein pouvoir de soigner. Éditorial de la présidente Lucie Tremblay. Repéré à Palmer, H. (1996). [http://www.infoiiq.org/editorial-de-la-presidente/reprenons-le-plein-pouvoir-desoigner/2015?\\_ga=1.167143614.1648213434.1423455418](http://www.infoiiq.org/editorial-de-la-presidente/reprenons-le-plein-pouvoir-desoigner/2015?_ga=1.167143614.1648213434.1423455418)
- Palmer, H. (1996). *L'ennéagramme au travail et en amour*. Montréal : Les éditions de l'homme.
- Reny, P., & Desmarais, M. (2018). La connaissance de soi. Dans P. Reny (dir.) *Savoir communiquer pour mieux aider : la communication aidante en soins infirmiers, dans le domaine de la santé et des services sociaux* (2e éd.). Édition du Renouveau Pédagogique Inc.
- Reny, P., & Desmarais, M. (2018). La gestion de conflit dans une équipe. Dans P. Reny (dir) *Savoir communiquer pour mieux aider : la communication aidante en soins infirmiers, dans le domaine de la santé et des services sociaux* (2e éd.) Édition du Renouveau Pédagogique Inc.
- Roussel, L.A. (2006). *Management and leadership for nurse administrators*. (6 ed.). Sudbury, Mass : Jones and Bartlett Publishers.
- Salmon, E. (2012). *La clé de l'Ennéagramme : les sous-types : Découvrir ses automatismes et reprendre contact avec soi-même* (2<sup>e</sup> éd.). Paris : InterEditions
- Shannon, J., Schreiber, B. Et Riley, C. (1999). Leading from Any Position: An Enneagram Workshop Preparing Leaders for the 21<sup>st</sup> Century. *The Serials Librarian*, 36(1-2), 5-13.