

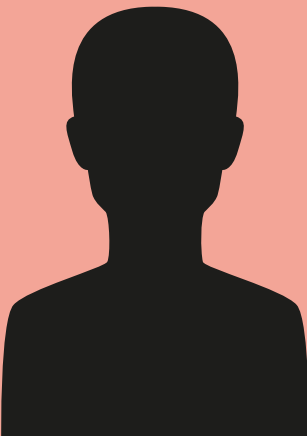
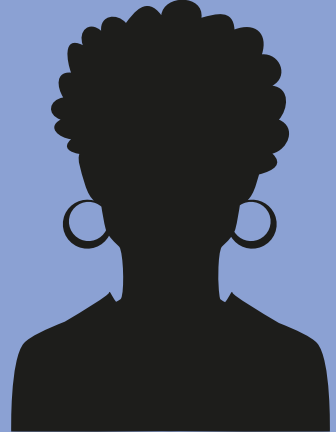
Jean-François Michel

Préface de Marie-Joseph Chalvin - Postface d'Isabelle Gingras



LES 7 PROFILS D'APPRENTISSAGE

Pour former et enseigner



● Éditions
EYROLLES

LES 7 PROFILS D'APPRENTISSAGE

Nous apprenons tous de façon différente et aucune méthode pédagogique ne suffit à rendre compte de cette diversité. C'est pourquoi ce livre propose un outil qui permettra non seulement à l'étudiant de mieux se connaître, mais encore à l'enseignant et au formateur de distinguer les différentes façons d'apprendre pour adapter leur pédagogie à leur public.

En s'appuyant sur les apports de la psychologie cognitive, cet ouvrage décrit des « profils » d'individus qui correspondent chacun à des processus d'apprentissage spécifiques. Pour déterminer chacun de ces profils, il distingue trois critères : l'identité, la motivation et la compréhension.

Grâce à cette typologie inédite, fine et pertinente, l'enseignant et le formateur seront en mesure de mieux communiquer avec leurs étudiants afin de leur transmettre efficacement un contenu. Riche d'exemples et de conseils, ce guide pratique constitue l'outil de base de tout pédagogue.

Cette nouvelle édition est enrichie de cas pratiques, décrits et analysés pour permettre aux enseignants et aux formateurs de mieux appréhender leurs élèves et d'amorcer un changement dans le cadre d'apprentissage.

JEAN-FRANÇOIS MICHEL est enseignant, formateur d'enseignants et conférencier. Spécialiste des méthodes pédagogiques, il intervient dans les écoles, centres de formation et entreprises pour mettre en place des outils et des processus pédagogiques, notamment grâce à la typologie des 7 profils d'apprentissage.

Les 7 profils d'apprentissage

Jean-François MICHEL

Préface de Marie-Joseph Chalvin
Postface d'Isabelle Gingras

Les 7 profils d'apprentissage

Pour former et enseigner

Troisième édition

● Éditions
EYROLLES

Éditions Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris Cedex 05
www.editions-eyrolles.com

En application de la loi du 11 mars 1957, il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2005, 2013
© Éditions Eyrolles, 2019
ISBN : 978-2-212-57115-8

Remerciements

Mes remerciements vont à mes amis pour leur soutien indéfectible et leurs précieux conseils.

Mes remerciements vont également à Isabelle Gingras pour ses précieuses remarques et à Marianne Miserandino qui m'a fait part de ses études.

Enfin mes remerciements vont au professeur Ulrike Fritschler de la Berufsakademie de Dresde pour son précieux soutien.

Sommaire

Préface	1
Introduction	5

PREMIÈRE PARTIE

ON APPREND TOUS DIFFÉREMMENT

CHAPITRE 1 À chacun sa façon d'apprendre	11
Vous avez dit méthode d'apprentissage ?	14
Les obstacles aux méthodes d'apprentissage	17
La force du conformisme	18
La force de l'habitude	19
La capacité réduite de notre mémoire à court terme	21
La contrainte du contexte	23
Quelle méthode d'apprentissage utiliser ?	25
CHAPITRE 2 Les 7 profils d'apprentissage	27
Les profils d'identité (1 ^{er} niveau)	28
Les profils de motivation (2 ^e niveau)	33
Les profils de compréhension (3 ^e niveau)	37
Quel était le profil d'apprentissage d'Albert Einstein ?	42
Pourquoi, pour un même savoir ou habileté ou compétences, les élèves n'ont pas tous besoin du même temps d'intégration ?	43

Prendre en compte seulement les profils de compréhension : est-ce suffisant ?.....	45
Culture et façon d'apprendre	46

CHAPITRE 3 Les caractéristiques des profils d'identité et leur lien avec les profils de motivation	49
Une question de degré de maturité et d'estime de soi.....	49
Zone de confort et de respect	52
N'en demandez pas trop à l'adolescent	53
Donner les bonnes habitudes.....	54
L'intellectuel.....	55
Le dynamique	59
L'aimable.....	62
L'enthousiaste	65
L'émotionnel.....	68
Le rebelle	71
Le perfectionniste.....	75

CHAPITRE 4 La prise en compte du profil d'apprentissage pour mieux enseigner et former.....	79
Faire prendre conscience que chacun apprend différemment	79
Des styles d'enseignement différents selon les profils.....	80
Les problèmes de communication et les malentendus	82
La carte n'est pas le territoire	84
Comment connaître les profils d'apprentissage de son public ?	85
Une façon de surmonter les 4 obstacles aux méthodes d'apprentissage	86

CHAPITRE 5 Pour affiner sa façon d'apprendre : les profils secondaires.....	89
Les profils de compréhension secondaires	89
Les profils de motivation secondaires.....	90
Les profils d'identité secondaires	91
Comprendre les difficultés à apprendre	91
Utiliser à bon escient les profils secondaires	93

DEUXIÈME PARTIE
7 PROFILS D'APPRENTISSAGE
UTILISATION ET MISE EN PRATIQUE

La différence entre l'expert et l'incompétent : la pratique	96
CHAPITRE 6 Les 4 erreurs classiques quand vous voulez	
aider un élève.....	99
1. La sanction.....	100
2. La récompense	101
3. La bonne intention.....	103
4. Dire et répéter des conseils.....	104
Pourquoi est-il difficile d'aider quelqu'un?	105
Le bais cognitif de confirmation d'hypothèse.....	106
Je me pense nul, donc mes résultats sont nuls : l'illusion d'incompétence	108
CHAPITRE 7 L'importance des croyances dans le processus	
d'apprentissage	111
Petite histoire de cancre	111
Je crois donc je suis : le pouvoir des croyances	112
Les vertus de l'effet placebo.....	114
Croire en soi, ça veut dire quoi ?	115
Comment croire et que faut-il croire ?.....	116
Performance intellectuelle : une question d'état d'esprit.....	118
L'importance du plaisir dans le processus d'apprentissage.....	119
Quelle motivation ?	122
Une simple question de perception	126
CHAPITRE 8 Comment créer un changement	131
De la difficulté de changer les croyances dans un contexte classique	131
Changer de cadre de référence	132

Comment changer de cadre de référence?	133
Ne pas savoir que c'est difficile	133
Il suffit d'une fois	135
Donner une autre perception et montrer les contradictions.....	137
Le changement de cadre d'apprentissage : de l'école à la vie active	138
Les jeux	139
Les 7 profils d'apprentissage et la connaissance de soi	139
Quels résultats attendre? La moyenne des notes augmente-t-elle?	141
CHAPITRE 9 Comment mettre en place les 7 profils dans une classe ou un groupe.....	143
Une prise de décision libre (ou avec un sentiment de liberté) et publique	143
Quels sont les enseignements à tirer et l'application concrète dans le monde éducatif ?	145
L'engagement	147
Éviter de prendre la responsabilité de l'élève	149
Initier le changement : semer vos graines	150
Faire participer les parents	152
Pour résumer et aller plus loin	153
CHAPITRE 10 Comment mettre en place les 7 profils d'apprentissage dans un centre de formation ou une école	157
Vertu et avantage du test	157
Le résultat plus que l'exactitude du résultat	158
Les différents niveaux d'application des 7 profils d'apprentissage dans un établissement scolaire et de formation	159
Niveau 1.....	160
Niveau 2.....	161

Niveau 3	162
Niveau 4	163
CHAPITRE 11 L'utilisation des 7 profils d'apprentissage en accompagnement personnalisé	165
Qu'est-ce que le coaching ?	165
Quelle différence entre un coach et un psy ?	166
Peut-on être un coach sans le savoir ?	167
Comment poser les bonnes questions ? Principes.....	168
1. Évitez de rassurer ou de donner des conseils si l'on ne vous en demande pas !.....	168
2. Être simplement à l'écoute et comprendre	168
3. Briser les généralités pour donner une perception plus juste et plus motivante	169
Utiliser les 7 profils d'apprentissage dans la technique de questionnement.....	175
Changer la perception : « En quoi est-ce bien de... ? »	176
Poser les bonnes questions selon les 7 profils d'identité	177
L'aimable.....	179
Le dynamique.....	180
Le rebelle.....	181
L'intellectuel	181
L'enthousiaste.....	182
L'émotionnel	183
Changer la perception selon les profils de motivation et de compréhension ?.....	183
Pour les profils de compréhension.....	184
Pour les profils de motivation	184
CHAPITRE 12 Apprendre par l'activité	187
L'enseignement du tournage du film <i>Les Choristes</i>	188
Le pouvoir d'une guitare	189
Briser un schéma négatif.....	190
Activité et profils d'apprentissage : le rebelle mécanicien	192

Quel type d'activité pour quel profil d'identité ?.....	194
L'échec scolaire : une chance ?	196
Quel environnement ? Quel profil ? Lorsqu'un Mister Hyde se transforme en Docteur Jekyll	197
Conclusion	201
Principe n° 1 – Mettre en place des croyances aidantes en changeant le cadre de référence	201
Principe n° 2 – Un outil de communication.....	202
Principe n° 3 – La personne n'est pas un profil.....	203
Principe n° 4 – Développement personnel	204
Principe n° 5 – La pratique	205
Tableau des profils d'apprentissage	206
Annexe : Histoire des 7 profils d'apprentissage	209
Qui est Jean-François Michel?	209
Comment « les 7 profils d'apprentissage » ont-ils été construits?	211
Postface	213
Bibliographie	217
Index	221

Préface

À l'heure où les adultes comme les jeunes savent qu'ils devront apprendre tout au long de leur vie professionnelle pour s'adapter au changement, échapper au chômage, faire face aux reclassements et tenir le coup dans un contexte compétitif de mondialisation et de forte concurrence, il est important d'apprendre à apprendre pour être mieux armé sur le marché du travail. Mais les individus en situation d'apprentissage sont tous différents et ont donc des besoins bien spécifiques auxquels les enseignants et les formateurs qui les prennent en charge doivent être capables de répondre efficacement... un véritable casse-tête souvent !

Dans cet ouvrage, Jean-François Michel s'emploie à décrypter les communications et à donner des stratégies aux formateurs qui cherchent à devenir plus performants. Il explique les mécanismes qui mènent à l'échec des études ou à la difficile mise en œuvre d'un projet de formation en entreprise. En bon praticien, il donne des pistes pour aider réellement les enseignants, les formateurs ainsi que tous ceux qui doivent apprendre : étudiants ou stagiaires en formation. Il permet à chacun de se rassurer en se disant que rien n'est vraiment totalement joué à 6 ans et qu'il est encore possible de se bâtir une vie réussie malgré des échecs passés. En acceptant de s'impliquer totalement et personnellement, en se donnant en exemple, il dédramatise l'échec et facilite la compréhension de son propos. Il nous propose une méthode simple et efficace qui constitue une aide précieuse pour accompagner les étudiants et les stagiaires dans un meilleur apprentissage. Il ouvre des voies nouvelles

qui leur permettent de se préparer à répondre plus aisément aux exigences de leurs études ou de leur formation, comme de leur milieu professionnel.

Les méthodes cognitivocomportementales ont mis en évidence la diversité des processus d'apprentissage et montré qu'il y avait plusieurs façons de faire pour acquérir les mêmes savoirs et maîtriser les mêmes savoir-faire. Fort de cette découverte, Jean-François Michel présente ici 7 profils d'apprentissage et leurs stratégies caractéristiques. Il s'agit d'un outil performant qui constitue une brillante synthèse des travaux de plusieurs techniques cognitivocomportementales, tout en échappant au piège de la catégorisation en donnant une vision plus globale de la personnalité. Grâce à une présentation concrète et imagée, en s'appuyant sur l'exemple de nombreuses personnalités et « stars » qui nous sont familières, il facilite la compréhension de son modèle et l'identification à un type de profil.

Les enseignants et les formateurs qui accepteront de jouer le jeu aux côtés de Jean-François Michel en allant à la recherche du profil d'apprentissage de leurs étudiants comme de leurs stagiaires en formation (mais aussi ces derniers) trouveront les stratégies les mieux adaptées pour les aider à apprendre, à mémoriser et à utiliser à bon escient leurs connaissances. Ils apprendront aussi à mieux communiquer entre eux en découvrant leurs propres profils.

Cet ouvrage constituera une aide efficace pour accompagner tous ceux qui ont tendance à douter de leurs capacités et à s'enfermer malencontreusement dans des schémas négatifs quand ils voudraient se fixer un challenge de réussite. En leur montrant qu'il est normal d'avoir ses propres démarches et manières d'apprendre, en leur permettant de se faire plaisir tout en travaillant, les enseignants et formateurs permettront à l'apprenant – étudiant ou

adulte confirmé – de trouver ou retrouver confiance en soi et en ses capacités. Et si celui-ci ne devient pas, sur-le-champ, un génie, il aura du moins appris à connaître comment il apprend, ce qui le motive et deviendra capable de se lancer dans des activités qui le mettent en valeur.

Marie-Joseph Chalvin¹
Professeur agrégé et formatrice en IUFM
Spécialiste des méthodes cognitivocomportementales

1. Auteur de *École : aidez vos enfants à réussir*, Eyrolles Pratique, 2004.

Introduction

J'ai commencé la pédagogie à 17 ans, lorsque je donnais des cours de ski à des enfants qui devaient ensuite passer leurs étoiles. Depuis, je n'ai jamais cessé d'œuvrer dans la pédagogie, que ce soit comme éducateur à mes débuts, ou comme enseignant ou formateur depuis plus de vingt ans. Ai-je été immédiatement passionné par le métier ? Non. J'ai même souvent été découragé car, au commencement de ma carrière, j'avais assez fréquemment un public difficile, peu motivé. Mais ce qui me frustrait le plus, c'était de ne pas comprendre pourquoi ce public écoutait si peu, s'intéressait si peu à mon enseignement ou à celui de mes collègues. C'est ainsi que j'ai décidé de me réorienter et d'entamer, parallèlement à mon travail, des études et des formations en psychologie cognitive pour devenir psychologue. À chaque séance de travaux pratiques, mes professeurs s'empressaient de me donner des thèmes sur la pédagogie. « Tu pourras tester et appliquer sur un terrain que tu connais bien », me répétaient-ils.

Je profitais alors de cette opportunité pour savoir pourquoi certains élèves ont des difficultés à apprendre et à se motiver, alors que d'autres font preuve d'une relative facilité. Mais surtout je voulais connaître les méthodes d'apprentissage qui sembleraient les plus appropriées, les plus efficaces.

En fait, chacun a sa propre façon d'apprendre, sa propre stratégie pour se motiver, enregistrer l'information. Chacun a aussi son propre comportement. Que se passe-t-il, alors, quand on prodigue un enseignement ou une formation qui ne correspond pas, ou si peu,

à la façon d'apprendre de quelqu'un, à sa stratégie ? Celui-ci aura toutes les peines du monde à comprendre. De même chacun aura sa propre façon de réagir : certains, par peur du conflit, diront « oui j'ai compris » alors qu'ils pensent « non », d'autres, par perfectionnisme, seront bloqués, d'autres encore feront preuve d'indiscipline, etc. Et les méthodes d'apprentissage ? Elles montrent leur efficacité du moment où elles prennent en compte la stratégie d'apprentissage de chacun et où elles peuvent s'adapter à certaines circonstances d'apprentissage : formation en salle, cours de soutien particuliers, tutorat, etc. Nous le verrons dans les chapitres qui vont suivre. La question pertinente et utile à un formateur ou à un enseignant n'est ainsi plus vraiment « quelle méthode d'apprentissage ? » mais « comment connaître et représenter facilement la stratégie d'apprentissage de ses stagiaires ou de ses élèves ? » afin de pouvoir comprendre leurs difficultés, leurs comportements et, enfin, d'adapter sa pédagogie.

Il me fallut alors construire un outil pour répondre à cette question. Cet outil s'intitule « les 7 profils d'apprentissage » ; il fut élaboré en 1998 à partir du concept de « carte », sur les conseils de Brian Van der Horst. En comprenant que chacun de nous apprend différemment, comprend différemment, et surtout en sachant comment agir à l'aide de cet outil, la formation et l'enseignement sont devenus à mes yeux plus motivants et passionnants, ce qui m'a amené à poursuivre finalement le métier d'enseignant et de formateur. Car pour les pédagogues, le plus dur est de ne pas savoir comment agir efficacement dans certaines situations, non évidentes ou difficiles, de ne pas savoir (comme je l'avais moi-même vécu auparavant) pourquoi des élèves, des stagiaires ne s'intéressent pas, ou si peu, à vos cours alors que vous donnez le maximum.

Mais apprendre n'a rien d'évident non plus. En tant qu'élève ou stagiaire, il n'y a rien de plus angoissant que de ne pas comprendre pourquoi on avance moins vite que les autres, rien de plus humiliant

ni de plus dangereux que de s'en remettre au fatalisme en croyant qu'on est « nul ». C'est la raison pour laquelle si ce livre sur les 7 profils d'apprentissage s'adresse aux pédagogues (formateurs, enseignants, éducateurs...), il concerne tout aussi bien ceux qui sont en situation d'apprendre (adolescents, élèves, stagiaires en formation...).

Ce qui a motivé ce livre, c'est le désir de vous faire partager cet outil des 7 profils d'apprentissage pour vous permettre d'appliquer ce que j'expose ici. C'est pourquoi j'ai banni tout discours scientifique (qui d'ailleurs n'a pas lieu d'être) pour adopter une présentation la plus simple qui soit et la plus proche de la réalité du terrain.

Dans une première partie, je présenterai les profils d'apprentissage, comment ils peuvent être utilisés par les enseignants et formateurs et comment ceux-ci peuvent les faire connaître à leurs élèves ou stagiaires en formation. J'insisterai aussi sur quelques précautions d'usage.

Dans une seconde partie, j'irai beaucoup plus loin. Connaître les 7 profils d'apprentissage, c'est bien, mais ce n'est pas suffisant. Je mettrai en lumière les quelques principes qui permettent d'engager un changement, et surtout la façon de les utiliser pour initier ce changement et aboutir à des solutions.

PREMIÈRE PARTIE

ON APPREND TOUS DIFFÉREMMENT

On apprend tous différemment, et nous allons voir dans cette partie comment les 7 profils d'apprentissage prennent en compte ces différences. Il est important de préciser que les 7 profils d'apprentissage sont un outil qui n'exclut pas les autres méthodes d'apprentissage. Au contraire celles-ci viennent en complément.

Mais je tiens à le préciser ici, avant que vous ne découvriez les 7 profils d'apprentissage : s'ils sont utiles pour donner une représentation mentale sur la façon dont apprend l'individu, ce même individu est plus que ces profils.