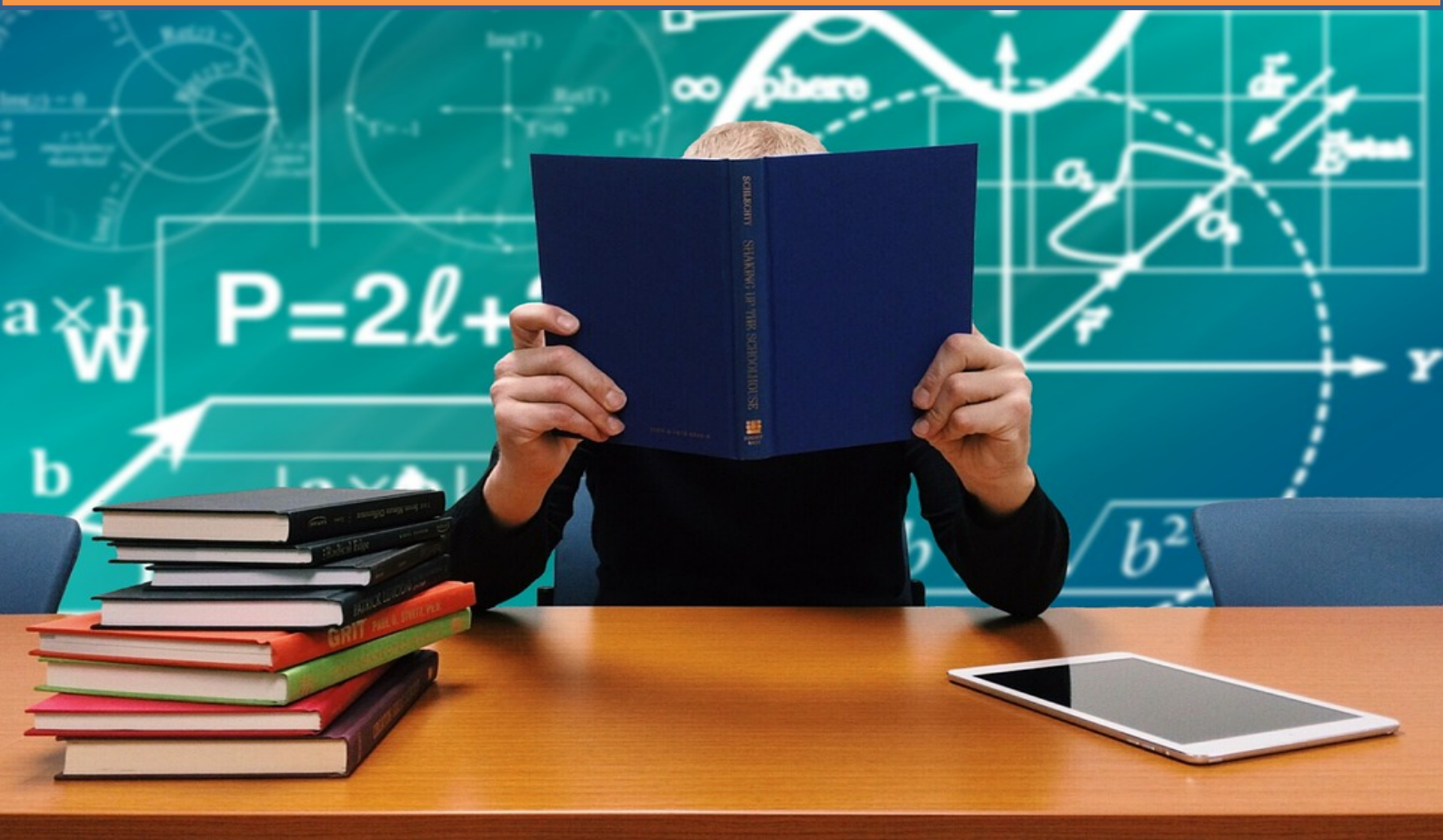


Pourquoi des difficultés à apprendre ?

Quelles solutions ? Quel outil pédagogique ?



[Jean-François MICHEL]

IMPORTANT avant de lire ce guide

Ce guide est enregistré sous licence Creative Common 4.0. Licence : CC-BY-NC-ND-4.0: Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 International. Cela signifie que vous êtes libre de le distribuer à qui vous voulez, à condition de ne pas le modifier, et de toujours citer l'auteur Jean-François MICHEL comme l'auteur, et d'inclure un lien vers <http://www.apprendreaapprendre.com>.

Droit d'auteur et copyright : ce guide est en partie issu du livre « les 7 profils d'apprentissage » de Jean-François MICHEL (Édition Eyrolles 2005, 2013 et 2019) et de sa version anglaise « The 7 learning styles » Jean-François MICHEL & Isabelle GINGRAS.

Extrait du livre Les 7 profils d'apprentissage



Qui suis-je ?

Je m'appelle Jean-François MICHEL. J'ai débuté l'enseignement en 1995 en Allemagne, à Dresde dans le cadre de mon doctorat. L'enseignement et l'éducation ne me passionnaient guère je l'avoue : comment motiver mes élèves ? Pourquoi tous les efforts pour les intéresser restent-ils vains ? Ces questions sans réponses m'ont vite convaincu de changer de voie et de me consacrer à ce qui me motivait vraiment : la psychologie. C'est ainsi que j'ai commencé un cycle de formation pour devenir psychologue clinicien en cabinet. Décision lourde de conséquences, puisqu'il fallait abandonner mon doctorat et la carrière prometteuse de chercheur. Mais je restais enseignant (en étude supérieure) pour assurer un revenu.



Étant dans le milieu de l'enseignement, où à l'époque peu de choses avaient été faites, un professeur de psychologie cognitive m'a poussé à travailler sur l'éducation. Peu enthousiaste au début (c'était dévier de mon objectif de devenir psychologue), j'ai alors élaboré un outil qui, au moins, pouvait satisfaire la demande de mon professeur et me servir dans mon métier d'enseignant : celui de pouvoir comprendre comment chacun apprend et « modéliser » ces différences. Avec mes cours de psychologie, ce travail a mis, curieusement, l'enseignement et l'éducation sous un jour nouveau qui me motivait particulièrement.

Après un passage dans un grand groupe américain où j'ai travaillé sur la conduite du changement et le coaching internalisé (3), j'ai décidé de me consacrer à 100% à l'enseignement et la formation. Aidé par Isabelle GINGRAS en 2005, je partage mes connaissances et mon travail par l'écriture du livre « les 7 profils d'apprentissage ». Depuis 2007, je suis intervenu dans plus d'une centaine d'établissements scolaires et de formation pour accompagner les enseignants et les formateurs à utiliser les 7 profils d'apprentissage auprès de leurs élèves.

Cela m'a amené à intervenir dans les environnements les plus divers : cela va du groupe automobile PSA en 2007 (pour aider leurs maîtres d'apprentissage) à l'armée de l'air en 2014 (pour leur centre de formation) au club de football l'Olympique Lyonnais (cohésion d'équipe) en 2016. Les 7 profils d'apprentissage s'utilisent donc dans des contextes de formation et d'éducation les plus variés et sont utilisés (au moment d'écrire ces lignes), par plus de 2.600 établissements scolaires et de formation en France et dans les pays francophones.

I - Petites histoires de cancre

1. Il voulait être aviateur dans l'armée de l'air. En santé précaire et trop mauvais à l'école, l'armée ne le voulait pas...

Georges est un élève maigre. Il est assez dissipé en classe et possède un fort caractère. Il aurait même giflé un professeur au lycée. Il se passionne pour l'aviation et c'est tout naturellement qu'il aspire à devenir pilote dans l'armée de l'air. Une fois sa scolarité terminée, Georges se présente à la caserne la plus proche pour préparer son service militaire et s'engager ensuite dans l'armée de l'air.

Les médecins militaires, eux, ne sont pas du même avis : comment ce jeune homme à faible corpulence, rachitique, constamment gêné par des problèmes de santé, peut-il servir dans l'armée ? « *Il va se faire mal, il n'est même pas capable de tenir sur une course à pied d'un kilomètre* », s'exclame un capitaine de caserne. Les médecins militaires déclarent Georges inapte au service militaire!!

Ça commence mal ! Qu'à cela ne tienne, Georges insiste et fait le siège pour rentrer dans l'armée de l'air. Il use même de l'influence de quelques connaissances de personnes bien placées. Finalement, il bénéficiera d'un petit coup de pouce et, malgré son inaptitude, il sera accepté sur une base, mais seulement comme mécanicien.

C'est déjà un pas, mais l'objectif n'est pas vraiment atteint et Georges, lui, veut piloter. Pourtant, il devra se satisfaire de tâches plutôt ingrates comme les corvées de quartiers, les transports de bidons de pétrole et surtout regarder des jeunes de son âge s'envoler dans leur avion. Il ne tient plus, il ne peut rester dans cette situation, Georges fait de nouveau le forcing pour être pris comme élève pilote.

Au bout de quelques mois et à force d'insistance, il parvient à intégrer (illégalement) un groupe de jeunes apprentis aviateurs. Ça y est ! À 20 ans, Georges



aurait-il atteint son rêve? Rien n'est moins sûr, c'est même plutôt un cauchemar, car l'apprentissage de Georges comme pilote est un véritable désastre.

Au début des entraînements, il rate deux atterrissages. Il lui arrive de casser plusieurs appareils. Les formateurs sont excédés : comment ce sous-doué du manche à balai peut-il encore rester ici ?! Face à ses camarades, il se taille la jolie réputation de « bousilleur d'avions ». Son moniteur en prend même peur et crie au casse-cou : « *trop de confiance en lui, folie, veine fantastique !* »

Devant l'absence de tout progrès et la quantité d'appareils envoyés en réparation, l'avis des instructeurs est établi : ce garçon ne comprend décidément rien aux rudiments du pilotage. Georges est menacé de se faire exclure purement et simplement de l'école de l'Armée de l'air. Mais la chance veut qu'un de ses instructeurs le soutienne. Soutien insensé pour d'autres : « *Et s'il se tue ou il tue quelqu'un ?!* », s'inquiètent les formateurs de l'armée.

Pourtant même si les débuts de Georges comme aviateur ont été très laborieux, l'instructeur aura bien raison : après avoir été l'apprenti pilote cancre, Georges Guynemer deviendra un grand as de l'aviation française. Son sens tactique, sa capacité exceptionnelle à manier un avion (alors que peu de temps avant l'Armée voulait le renvoyer) feront de Georges Guynemer un véritable héros durant la Première Guerre mondiale et un modèle de bravoure et de génie pour ses compagnons d'armes. Beau destin pour un cancre !

2. Résultats médiocres en chimie au bac, il voulait devenir chimiste

Louis est un élève sensible et rêveur. Il est certes studieux, mais ses professeurs notent qu'il se décourage assez vite. Si le jeune Louis fait preuve de bonne volonté, ce n'est pas un élève qui sort du lot, ou que l'on remarque par des performances supérieures à la moyenne. Bref, rien n'augure d'un avenir exceptionnel digne de ceux qui marquent notre temps. Et puis son entourage familial ne compte pas non plus le pousser dans la voie que suivent en général les élites, celle des écoles supérieures : son père n'envisage pas de payer à son fils de longues études.

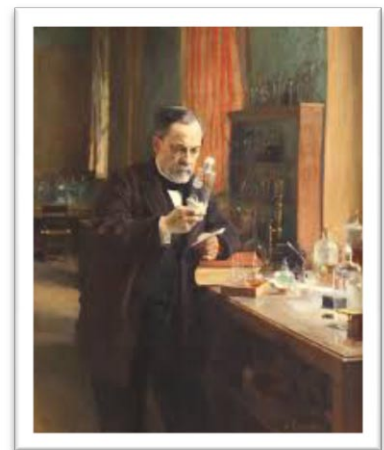
Louis voudrait s'orienter vers la chimie et essayer tout de même de poursuivre dans une école d'ingénieur. Déception...!

Louis obtiendra des résultats au Bac pas vraiment à la hauteur de ses ambitions ! Avis et notes médiocres en chimie. C'est plutôt un coup dur pour ce jeune bachelier qui veut justement s'orienter vers la chimie et préparer l'Ecole normale. Au vu de ses résultats et de ses capacités apparentes, tout semble indiquer que Louis soit un peu trop ambitieux et aille tout droit vers une grosse désillusion. Sa tendance naturelle au découragement et la nostalgie de la maison familiale ne jouent pas en sa faveur.

On peut avoir des difficultés, être un nul dans les débuts d'un apprentissage et devenir un as ou un expert par la suite.

Cependant, Louis compte un atout toujours mis en avant par ses professeurs : celui de la précision et un don de l'observation. Qualités indispensables pour pouvoir poursuivre une carrière scientifique. Louis tente le concours de l'École normale. Le résultat n'est pas transcendant, mais il est juste admissible au rang pas très glorieux de 15ème sur 22. Il décide de repasser le concours l'année suivante. Là il fait mieux, il est reçu 5ème.

Qu'advient-il ensuite de Louis ? Il poursuivra ses études à l'École normale et en sortira diplômé. Une belle performance pour quelqu'un qui a connu pas mal de difficultés à l'école et qui n'était pas du tout prédestiné pour un tel parcours. Mais Louis fera encore mieux : il deviendra un scientifique qui fera des découvertes capitales et marquera l'Humanité de son nom : celui de Louis Pasteur.



Ces 2 histoires (et on pourrait en citer bien d'autres) montrent que rien n'est figé. On peut avoir des difficultés dans les débuts d'un apprentissage et devenir un as par la suite. Si un élève a des résultats très médiocres en mathématiques, en français, en langues étrangères, cela ne veut pas dire qu'il n'y arrivera pas dans ces matières.

J'en suis d'ailleurs le parfait exemple : à l'école et durant mes études supérieures, mes professeurs, même les plus bienveillants, m'ont toujours fait savoir (d'une manière ou d'une autre) que je n'étais pas du tout doué pour les langues étrangères, que toute persévérance était peine perdue. Mes résultats (je n'ai jamais dépassé 7/20) allaient dans leur sens. Et les nombreux cours particuliers et voyages linguistiques à l'étranger n'ont guère amélioré mon niveau. Pourtant j'ai enseigné durant près de 15 années en Allemagne et bien entendu dans la langue de Goethe que j'ai dû apprendre dans un temps record.

Que s'est-il y passé ? Qu'est-ce qui a provoqué le déclic ? Dans mon cas, il y a bien entendu la méthode d'apprentissage de l'allemand qui a joué, le fait d'être dans le pays. Mais c'est loin d'être des explications qui ont fait la différence.

II - De quoi dépend notre performance intellectuelle?

1. Un effet psychologique

Pourquoi obtient-on de bons résultats, et par moments des mauvais ? Pourquoi certains connaissent la réussite malgré des débuts difficiles, comme Georges

Guynemer ou Louis Pasteur, et d'autres non ? Bien sûr, il faut connaître sa leçon ou son cours. Mais cela peut s'avérer insuffisant. Ne vous est-il jamais arrivé de ne pas réussir certaines choses alors que vous y étiez parfaitement préparé ? Ne vous est-il jamais arrivé aussi de n'être pas du tout préparé, et, chose curieuse, tout fonctionne merveilleusement bien ? Alors que s'est-il passé ?

Tout est basé sur l'état d'esprit. Qu'est-ce que cela veut dire ? Dans un état de stress ou de peur, il a été montré que le cerveau est beaucoup moins efficace.

Votre performance intellectuelle et cognitive est dépendante de votre état d'esprit. En stress et abattu, fatigué, vos performances sont faibles. Motivé, passionné vos performances seront extraordinaires.

Le processus de mémorisation, de créativité ralentit, et les facultés cognitives se dégradent voire même se bloquent, car la zone reptilienne du cerveau (appelée cerveau reptilien) a pris le relais. Par contre, en état de confiance ou lorsqu'il y a du plaisir dans ce que l'on fait, l'agilité intellectuelle et cognitive est beaucoup plus grande, ce qui augmente singulièrement les performances et les chances d'atteindre les objectifs fixés.



Par exemple, ne vous est-il jamais arrivé de sécher durant un devoir surveillé ou un examen alors que vous aviez vraiment préparé l'épreuve? Vous connaissiez votre sujet sur le bout des doigts ! Mais vous ne vous souvenez plus de rien ! Dépité, vous rendez votre copie et, au moment de quitter la salle, tout vous revient en mémoire. Vous découvrez que ce devoir, cet examen, était finalement très facile. Et là subitement, les solutions vous apparaissent évidentes. Que s'est-il passé ? Vous n'avez pourtant rien fait d'autre que de quitter la salle !

En fait, votre état d'esprit a changé ou plutôt vous l'avez changé involontairement : du moment que vous rendez votre copie, c'est derrière vous, vous ne pensez plus qu'à vous reposer après cet effort, vous êtes détendu. C'est fini ! Votre état d'esprit a changé, vous n'êtes plus dans un état de stress ou de peur, vous êtes soulagé. C'est ce qui explique que l'on réussit des choses sans vraiment s'y attendre ou que l'on en échoue d'autres alors que l'on a pourtant beaucoup travaillé.

Si vous êtes amenés à réviser pour un examen, un concours, un devoir la clé est de d'abord porter attention à la qualité son état d'esprit.

Parfois, on veut tellement une chose que l'on se met tout seul dans un état de tension, un état d'esprit négatif qui mène droit à l'échec.

C'est la raison pour laquelle, le plaisir dans ce que l'on apprend, dans ce que l'on entreprend, est fondamental. Ce n'est ni un mouvement, ni une théorie ou encore un courant de pensée, mais une réalité validée par les dernières études sur le cerveau. C'est le plaisir et la motivation qui poussent un sportif de haut niveau à s'entraîner

duement et à continuer. Dans le cas contraire, il s'arrêtera. Ceux qui ont un parcours d'apprentissage analogue à celui de Georges Guynemer ou de Louis Pasteur, travaillent plus, persévèrent malgré les difficultés, car il y a chez eux une notion de plaisir indissociable avec le fait d'apprendre. C'est la raison pour laquelle il est préférable de faire des révisions ou de faire un travail qui demande de la créativité (comme écrire un mémoire, une présentation ou un livre même) que lorsque l'on est dans une bonne disposition d'esprit. Donc, plutôt que de rester cantonné chez soi à vouloir absolument apprendre à écrire une composition, à travailler, il est parfois bien plus judicieux de sortir et de s'aérer.

« *Du temps perdu !* » me direz-vous. Certes, mais en perdant un peu de temps, au final on en gagne : au lieu de passer 3 heures sur son bureau avec des exercices et se torturer l'esprit, le fait de voir un ami, de faire une promenade durant 2 heures ou un après-midi, vous permettra, à votre retour, de trouver les solutions en 5 minutes et de passer bien moins de temps au final. En d'autres termes, c'est être productif et efficace.

Pour vous mettre dans le bon état d'esprit débrouillez-vous à changer votre perception de ce que vous vivez !

Je me souviens d'une amie qui faisait des études de droit pour devenir juge. Elle achevait sa dernière année à l'école de la magistrature à Berlin. Elle avait travaillé d'arrache-pied durant une bonne année pour préparer son concours réputé difficile. Elle n'avait pas bouclé son programme et il ne lui restait plus que 15 jours disponibles pour réviser et préparer ce concours. Elle se trouvait dans un stress intense, car elle avait le sentiment de ne pas avoir assez travaillé. Apparemment, ce n'était pas du tout une imagination de l'esprit, car elle ne connaissait pas tout le programme. Et plus rien ne rentrait dans sa mémoire.

Bref, elle se trouvait face à une « *quasi-panne de cerveau* ». Puisque manifestement il était inutile de persister et de perdre son temps, elle décida de partir une semaine en vacances à la montagne. Cette coupure et son séjour dans la nature, lui changèrent son état d'esprit. De retour, elle mit à profit sa dernière semaine et, à sa grande surprise, elle réussit son concours (en ayant pourtant le sentiment amer d'avoir raté l'épreuve)

2. Une question de perception

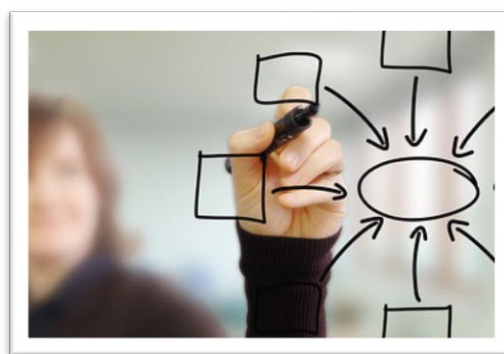
Si la performance et les capacités intellectuelles reposent sur l'état d'esprit, qu'est-ce qui permet de le modifier ? Comment Georges Guynemer ou Louis Pasteur ont-ils fait pour être dans ce bon état d'esprit pour apprendre malgré les échecs à répétition et les difficultés ? Tout est dans la façon de percevoir la situation : c'est une question de perception. C'est peut-être un peu abstrait, alors revenons à mon expérience de l'apprentissage de la langue allemande. Lorsque j'ai débarqué à Berlin pour la première fois pour travailler dans un centre de recherche, je ne connaissais que les mots « *ja !* » et « *nein* ». J'avais 3 mois pour animer une conférence, bien entendu en allemand. Mais, je ne me suis jamais dit « *tu as 3 mois pour apprendre l'allemand !* » J'ai refusé toute pression. J'ai sciemment perçu ce séjour comme une découverte, une expérience même si j'étais là pour le travail. Je me suis donné 1 mois pour découvrir ce pays, cette culture et surtout l'histoire tragique de cette ville, d'autant que le mur de Berlin venait tout juste de tomber il y a peu. « *Si je n'y arrive pas, au moins j'aurais vécu et connu cela,* » me suis-je dit. Je tenais à garder cet état d'esprit par-dessus tout. J'ai alors beaucoup fréquenté les milieux étudiants et les soirées. Même si mon allemand était très rudimentaire et limité, ces bons moments m'ont donné l'envie, la motivation, l'acuité cognitive de progresser. Mes exercices pratiques n'étaient ni en labo de langue ni en cours à l'université de Berlin (où j'étais pourtant inscrit), mais dans mon quotidien, dans ces rencontres, dans ces soirées. Aurais-je pu échouer ? Bien sûr ! Seulement en changeant ma perception de la situation, j'augmentais sensiblement mes chances de réussir, bien plus que si j'avais passé du temps en laboratoire de langue ou dans des cours à l'université (même si ceux-ci étaient bien construits et les professeurs compétents).



Un élève qui a une perception négative de son environnement scolaire ou son environnement de formation ne pourra jamais utiliser pleinement ses capacités intellectuelles, fussent-elles immenses. Vous me répondrez que l'on ne peut pas

toujours avoir ce que l'on veut ! Bien sûr, surtout lorsqu'il s'agit d'un contexte éducatif ou de formation. Il y a des contraintes qui doivent être acceptées par l'élève. Mais, il y a différentes façons de les accepter. Soit en ayant une perception positive pour faire de la contrainte un défi (c'est un mal pour un bien). Soit en ayant une perception négative, voire très négative, et là, le terrain devient favorable pour le cercle vicieux de l'échec. Et dans ce cas, les choses deviennent un véritable calvaire pour l'élève. L'état d'esprit devient totalement négatif. Que pensez-vous qu'il advienne de ses performances ? Elles ne peuvent qu'être que mauvaises. À cela s'ajoute le « poison » du sentiment d'être nul(le), de se sentir nul(le) par rapport aux autres. Le piège de la comparaison finit par mettre fin à toute volonté.

Rappelez-vous d'Albert Einstein. Il n'aimait pas l'école lui non plus, car il trouvait qu'il y avait trop de contraintes, trop de choses inutiles. Il n'aimait pas les matières littéraires, ce qui se reflétait bien dans ses résultats. Par contre, il aimait beaucoup la physique, son oncle y était pour quelque chose. Il éprouvait un immense plaisir à déchiffrer les lois de la nature, à étudier les avancées scientifiques. Finalement, il a détourné la contrainte de l'école à son avantage : il préférait travailler chez lui et rêvasser à l'école. D'ailleurs, son aversion pour le système scolaire a bien failli le dégoûter de la physique et le pousser à abandonner la poursuite de ses études.



Bien sûr, l'école est ce qu'elle est. Je ne dis pas que l'école est une source de démotivation. Seulement que la principale difficulté pour les jeunes, est qu'ils ne savent pas modifier leur perception de l'école. Elle devient une corvée plutôt qu'une chance. Les jeunes éprouvent de l'ennui plutôt que du plaisir. Alors que faire ? Là, je vais certainement vous choquer : ce ne sont pas aux formateurs, aux enseignants, aux professeurs de prendre à 100% la responsabilité de la motivation de leurs élèves. Les élèves doivent aussi en assumer une part. Les professeurs (en tout cas ceux qui sont dans la profession par vocation, pour ne pas dire par passion) sont conscients que donner le goût d'apprendre est fondamental. Mais comment

faire devant des élèves non réceptifs et démotivés, plongés parfois dans une attitude autodestructrice ? Il est bien admis en psychologie (et un certain bon sens aussi) que vous ne pouvez pas aider quelqu'un qui ne veut pas se prendre en charge lui-même.

La clef est d'aider l'élève à changer sa perception de ses capacités, de changer sa perception de l'apprentissage, sa perception de l'école. C'est ainsi que l'élève pourra changer son l'état d'esprit par lui-même. Je vous l'accorde, passer d'un cercle vicieux (état d'esprit négatif – résultats mauvais) au cercle vertueux (état d'esprit positif – bons résultats) n'a rien d'une évidence.

Dans le contexte de la lutte contre l'échec scolaire, la clef est d'aider l'élève à changer sa perception de ses capacités, sa perception de l'école. C'est ainsi qu'il pourra changer son l'état d'esprit.

Le fait de montrer à son enfant (si vous êtes parents) ou à un élève qu'il apprend différemment que les autres, et qu'il a la même capacité d'intelligence, suffit bien souvent à donner une bonne impulsion. Sachez que les élèves qui sont démotivés, qui ne s'intéressent pas à l'école ont simplement une vision qui les démotive, en tout cas qui ne les engage pas à travailler. Il n'est pas question ici de trouver des excuses et de faire l'apologie d'une forme de laxisme éducatif. Il s'agit de comprendre un processus, de savoir ce qui se passe pour trouver les bons leviers. Il est un fait que ces élèves n'ont pas décidé un jour qu'ils n'aimeraient pas l'école. C'est une simple réalité. Il appartient alors à leurs parents, à leurs professeurs ou formateurs de leur donner une perception motivante de leur apprentissage, que ce soit une matière ou de l'école. Alors, comment changer et adapter cette perception de l'apprentissage, cette perception de l'école ? Comment la modifier à son avantage ? C'est ce que nous allons voir.

3. Chacun apprend différemment

Imaginez que vous suiviez un cours de mathématiques. Chez certains, le simple mot « mathématiques » provoque une réaction quasi épidermique : *« comment peut-on être motivé par les maths !? »*

Si vous êtes dans ce cas, l'erreur est de croire que les « maths » ne vous aiment pas et que de toute façon c'est réciproque. La réalité est que vous ne savez pas comment rendre les cours de maths intéressants, vous ne savez pas modifier votre perception de cette matière. Ceux qui sont bons en mathématiques ont une perception de cette matière qui leur donne du plaisir.

La première étape dans le changement de perception est de comprendre que chacun apprend différemment et donc vous apprenez différemment.

La première étape dans le changement de perception c'est de comprendre que chacun apprend différemment.

Les scientifiques, via les neurosciences, sont unanimes sur ce point. On sait maintenant que l'intelligence n'est pas quelque chose de « donnée » à la naissance et qu'elle évolue. Pourtant une croyance sociétale tenace est de croire le contraire : *« je suis nul(le) en maths et je ne peux que rester nul(le). »*

Retenez que chacun d'entre nous a sa propre façon d'apprendre, de comprendre et d'enregistrer l'information. Einstein, lui-même, en avait bien conscience. Si vous n'arrivez pas à apprendre, à comprendre un cours ou une formation, alors votre cerveau aura tendance à trouver une raison, une explication logique. Et la plus simple, mais fausse, c'est de vous dire que vous n'êtes pas assez intelligent. La vraie raison est tout autre : vous apprenez différemment. Votre façon d'apprendre ne correspond pas au mode d'enseignement classique, ou au mode de formation traditionnelle dans une classe avec des concepts que vous trouvez bien trop théoriques.

Pour en revenir à notre exemple des mathématiques, si vous ne comprenez pas (à supposer que vous n'ayez pas de lacunes trop importantes) c'est que l'on vous ne les explique pas de façon à ce que vous compreniez. On ne vous explique pas les

mathématiques selon votre façon d'apprendre ou plus communément, selon votre profil d'apprentissage.

Ceux qui ont un mode d'apprentissage correspondant le mieux au système éducatif ou au système de formation sont plus disposés à réussir. Hélas, tout le monde n'a pas cette chance. Et là encore, si vous êtes dans le mode de pensée « *c'est la faute à notre chère Éducation nationale* » (il est vrai pas exempte de tout reproche), je vais encore vous décevoir. Sachez qu'il est impossible à n'importe quel système scolaire, même parmi les mieux classés dans le système d'évaluation PISA et à fortiori le notre, de s'adapter à chacun des élèves, surtout en difficulté. Et cela est d'autant plus vrai chez les enseignants ou les formateurs qui ont souvent une centaine d'élèves sinon plus. Dans notre exemple des mathématiques, si vous êtes élèves ou si vous le redeveniez, c'est à vous de découvrir votre façon d'apprendre, votre profil d'apprentissage. Si vous ne communiquez pas clairement votre façon d'apprendre à, votre professeur, à votre formateur, ceux-ci ne pourront pas et ne sauront pas s'adapter à vous. Si vous n'indiquez rien ou quelque chose de vague, il leur sera impossible de rentrer dans votre esprit pour deviner ce qu'il faudrait faire pour vous aider.

4. Comment apprenez-vous efficacement?

Voici un petit exercice. Prenez 1 minute et répondez à la question suivante :
« *comment apprenez-vous de façon efficace ?* »

Dire que vous avez besoin de faire des résumés, de souligner, d'écrire, de répéter, de faire des graphiques ne constituent pas une stratégie d'apprentissage ; c'est mieux que rien, mais bien insuffisant, car trop imprécis et loin d'être efficace. Plutôt difficile de répondre à cette question n'est-ce pas ?

Dans ma carrière d'enseignant et de formateur, où j'ai eu probablement plusieurs milliers d'élèves, lorsque je posais la question « *Comment apprenez-vous précisément ?* », j'avais 2 types de réponses :



La première « *Je ne sais pas, de toute façon je m'en sors bien,* » essentiellement chez les élèves qui avaient des facilités.

Et la seconde chez les élèves ayant des difficultés plus ou moins grandes « *J'ai quelques idées, mais j'ai des difficultés à mémoriser les cours de toute façon.* »

La clef est donc de connaître précisément la façon dont on apprend efficacement.

Bref, autant dire qu'aucun élève ne savait vraiment comment ils apprenaient. Et cela n'a guère changé depuis. En résumé, il y a ceux qui ont des facilités et la question pour eux ne se pose pas trop. Et les autres qui ont une vague idée dans le meilleur des cas.

Et le problème est bien là : **en ignorant sa façon précise d'apprendre, il est impossible de s'adapter, d'anticiper. Et, pour l'élève il devient impossible de changer sa perception de l'école, de voir l'apprentissage de manière positive.**

Et quoique vous fassiez, le cerveau ramènera de façon inconsciente et tout à fait insidieuse sur une relation de cause à effet suivante : *si je ne comprends pas, si j'ai des difficultés = c'est que je suis mauvais, je ne suis pas intelligent.* Ou pire il y a ce ceci : *si je ne comprends pas = parce que je suis nul(le).* La clef est donc de connaître précisément la façon dont on apprend efficacement. C'est la deuxième étape pour changer sa perception pour prendre du plaisir dans l'apprentissage.

Pour être un peu plus précis : il est important de comprendre et connaître son propre cheminement mental pour intégrer un savoir. Il est donc particulièrement difficile à identifier et à trouver.

III – Comment connaître sa façon d'apprendre ?

Comment connaître sa propre façon d'apprendre et comment maîtriser ce processus ? Est-ce si complexe ? Rien n'est plus facile en fait. Il suffit d'utiliser l'outil pédagogique « les 7 profils d'apprentissage ».

Si vous souhaitez en connaître l'origine de la construction, je vous renvoie à la fin de ce guide dans la partie « Histoire des 7 profils d'apprentissage »

Les profils d'apprentissage neuromythes ?

Vous avez sûrement déjà lu quelque part sur Internet que les profils d'apprentissage seraient un simple « *neuromythe* », c'est à dire un concept non validé par les neurosciences.

Il y a à peu près 70 modèles de profil d'apprentissage différents proposés dans le monde.

De quel modèle parle-t-on ?

Il s'agit du modèle de profil d'apprentissage de Fleming et de Mills, assez utilisé dans le monde éducatif anglo-saxon.

Quid des 69 autres modèles de profil d'apprentissage ?

Saviez-vous que le terme de « *neuromythe* », est un mot bien savant, qui n'est même pas issu du cerveau de neuroscientifiques besogneux dans leur laboratoire.

Devinez quoi ? Il a été inventé par... un organisme économique, l'OCDE, en 2002 et popularisé par un linguiste !

Imaginez un boulanger pâtissier évaluer le travail d'un mécanicien ?

Aujourd'hui, ce mot magique est trop souvent utilisé pour jouer au juge de ce qui doit être vrai ou faux.

Comme la sentence d'un juge, ce terme de « *neuromythe* » est brandi pour discréditer tout ce qui ne rentre pas dans les cases d'une pensée formatée.

Après tout, pourquoi s'embêter avec les nuances qu'impose la science quand on peut simplement coller une étiquette et passer à autre chose ?

C'est tellement plus facile de balayer d'un revers de main ce qui ne correspond pas aux critères du jour.

En réalité, les profils d'apprentissage sont avant tout un outil.

Et un outil, ça s'évalue à son efficacité, pas à une validation en laboratoire.

Demander une preuve scientifique pour un outil, c'est un peu comme vouloir des études pour prouver qu'une pioche creuse ou qu'une voiture roule.

Bref ! Un non sens.

Plus de 2.600 établissements scolaires, de formation ou d'université

Vous vous demandez quelle légitimité cet outil peut avoir ?

Ce n'est pas juste un concept sur papier, né de l'esprit d'un passionné en éducation qui bricole dans son coin.

Cet outil, issu du livre « *Les 7 profils d'apprentissage* », publié en 2005 aux Éditions Eyrolles (et dont je suis l'auteur), est utilisé et mis en pratique dans plus de 2 600 établissements scolaires, centres de formation et universités à travers le monde francophone.

Et oui ! Rien que cela. Et aucune publicité ou démarche commerciale n'est faite. Un simple bouche-à-oreille boosté par l'efficacité de l'outil.

Mais quand un enfant connaît sa façon précise d'apprendre, avec les 7 profils d'apprentissage que se passe t-il au niveau des résultats scolaires ?

1. Petit aperçu des 7 profils d'apprentissage et méthode pour apprendre

Les 7 profils d'apprentissage sont un outil pédagogique qui vous aide à connaître précisément votre façon d'apprendre, mais aussi votre façon d'enseigner ou de former si vous êtes enseignant ou formateur. Comment cela fonctionne-t-il ?

Les 7 profils d'apprentissage sont composés en 3 niveaux

Au premier niveau (appelé profil d'identité), est pris en compte le comportement de la personne en situation d'apprendre ou en situation d'apprentissage. On définit 7 profils d'identités différents : le perfectionniste, l'intellectuel, le rebelle, le dynamique, l'aimable, l'émotionnel, l'enthousiaste.

Prenons par exemple le perfectionniste. C'est un élève qui fera toujours en sorte que les choses soient irréprochables, que ce soit un devoir, une dissertation, etc. Par contre, dès qu'il s'apercevra que ce qu'il entreprend n'est pas, selon lui, parfait, il sera enclin au découragement. Les symptômes typiques de ce comportement sont les expressions du type « *je suis nul(le) !* », « *je ne sais rien faire ...* ». La spirale de l'autodévalorisation peut se mettre en marche et conduire à un blocage. Les enseignants, les formateurs ou les parents doivent être très vigilants dans leurs critiques face à un élève de type perfectionniste. Les remarques négatives du genre « *tu es mauvais, ton travail est nul...* » ont un grand pouvoir destructeur chez le perfectionniste. Valorisez ce qui peut être perçu comme « non parfait », et changez votre vocabulaire : ce qui est « nul » doit être transformé en « points qui sont à améliorer ».

L'émotionnel, lui, sera peu sensible à cette attitude. Il réagit de manière très différente. Il n'a que faire de la perfection. L'important pour lui c'est la créativité, le beau. Il peut être très doué dans les matières artistiques. Par contre, c'est quelqu'un qui peut facilement broyer du noir, sans savoir pourquoi. N'essayez pas de le rassurer ou de le consoler en demandant ce qui ne va pas. Bien souvent il ne le sait pas lui-même. Il a des difficultés à maîtriser ses émotions, ce qui peut le conduire à des réactions théâtrales lorsqu'il est contrarié.

Les 7 profils d'apprentissage sont un outil pédagogique qui vous aide à connaître précisément votre façon d'apprendre. Il est alors possible de changer facilement sa perception et se mettre dans un état d'esprit positif.

Au deuxième niveau (appelé profil de motivation;) on s'intéresse à la motivation de la personne. En d'autres termes, quel est l'élément dans le fait d'apprendre, qui motive, quels sont les éléments extérieurs qui conditionnent l'intérêt de l'élève? Il y a 4 profils de motivations : « vais-je apprendre ? », « avec qui ? », « quelle utilité ? », « où ça se situe ? ».

Prenons par exemple quelqu'un qui est sensible au profil : « Quelle utilité ? ». Tant qu'il ne trouvera pas ce à quoi une matière peut servir, il ne se sentira pas du tout motivé. Un des rôles possibles d'un professeur ou d'un formateur est de montrer l'intérêt de la matière à ce type de profil. Par exemple, lorsque j'entends un étudiant me dire « je n'aime pas cette matière, ça ne me servira à rien ! », vous pouvez être sûr que j'ai affaire à une personne ayant ce type de profil. À noter qu'une personne peut combiner 2 profils de motivations avec toutefois une dominante.

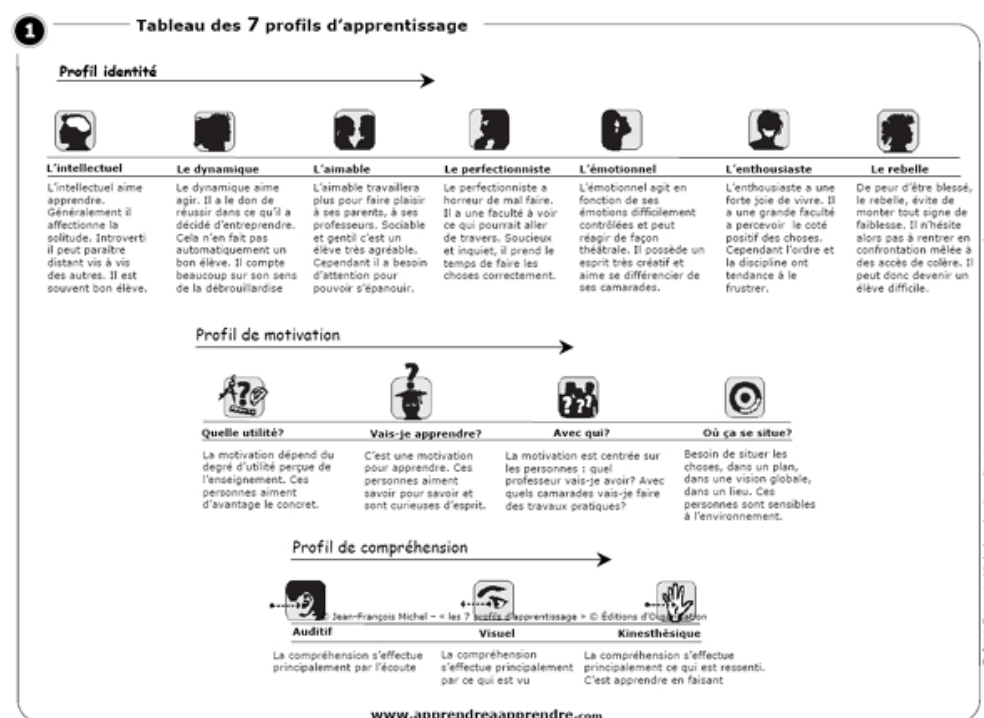
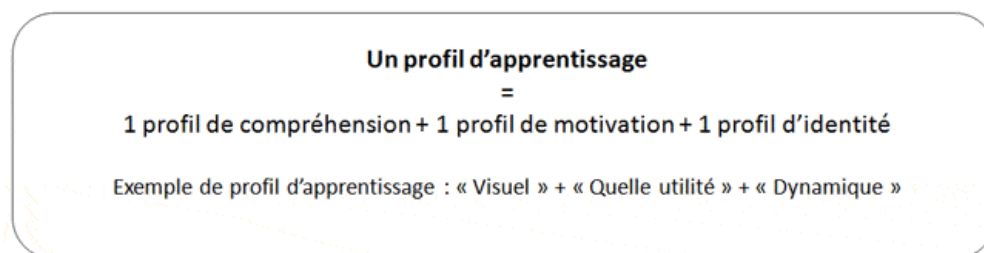


Le troisième et dernier niveau (profil de compréhension) concerne le mode « d'intégration » ou de compréhension de l'information. Ils sont au nombre de 3 : les profils visuel, auditif, kinesthésique. Attention, ces termes, exprimés pour la première fois par le neurologue Jean-Martin Charcot, sont génériques et non rien à voir à l'utilisation qu'en fait la PNL par exemple.

Les visuels, par exemple, ont besoin de voir les choses, d'avoir des graphiques et des couleurs. Ils auront toutes les peines du monde à comprendre un cours où le professeur, le formateur ne fait que parler. Le problème est que certaines matières ne peuvent guère être enseignées autrement, telles que la philosophie, le français, ou, dans une moindre mesure, l'économie. Par contre les élèves qui enregistrent l'information, principalement par le mode auditif, seront très à l'aise.

Les kinesthésiques, eux, ont besoin d'un ressenti, d'apprendre en faisant et de comprendre le pourquoi des choses. C'est l'une des raisons pour lesquelles on peut trouver des personnes de ce profil dans les métiers manuels. Cette population est plus exposée au processus d'échec scolaire. Attention ! Ce n'est pas parce qu'une

personne a un profil kinesthésique qu'elle est destinée à être cancre ou à faire un métier manuel. Dans les profils de compréhension, il s'agit d'une dominante, un canal sensoriel privilégié. On a tous les sens de vue, ouïe, et du ressenti. Mais quel canal privilégiez-vous pour enregistrer l'information ? On a donc un canal sensoriel dominant combiné aux 2 autres restants qui jouent un rôle moindre.



(Tableau des 7 profils d'apprentissage disponible en page 24 de ce guide)

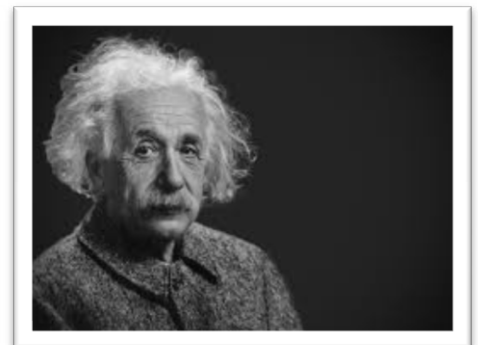
2. Quel était le profil d'apprentissage d'Albert Einstein ?

Ainsi, chacun d'entre nous combine ces 3 niveaux de profils (profil d'identité, profil de motivation, profil de compréhension). Et selon votre profil d'apprentissage, bien entendu, vous avez une façon bien à vous d'apprendre. Einstein par exemple était d'un profil identité du type « intellectuel ». À l'école il s'isolait et préférait travailler chez lui, tout seul dans son coin. C'est d'ailleurs ce qui a beaucoup marqué ses professeurs.

À l'université de Zurich, Albert Einstein était remarqué par son manque d'assiduité en cours. Il faisait beaucoup plus confiance à son travail personnel.

Les périodes de travail imposé en classe étaient pour lui un véritable supplice. Par moment, il perdit toute motivation pour la physique. Une fois diplômé, il mènera ses travaux sur la physique en marge de la communauté scientifique.

Einstein avait un profil de motivation du type « Quelle utilité ? » : Il s'est pris d'intérêt pour la physique assez jeune, car son oncle possédait une fabrique de matériel électrique et amenait souvent le jeune Albert dans les ateliers. Trouvant là une utilité d'apprendre la physique pour satisfaire sa curiosité, c'est tout naturellement qu'il trouva un sens à étudier les mathématiques. S'il était souvent premier dans ces deux matières, par contre il était complètement « à la traîne » dans les autres, notamment en matière littéraire. Il ne voyait pas du tout l'intérêt de s'y investir, sauf peut-être à faire le minimum pour passer en classe supérieure. D'ailleurs il a été recalé à l'examen d'entrée de l'université de Zurich pour sa faiblesse dans les matières non scientifiques.



Enfin, Einstein avait un profil de compréhension principalement de type kinesthésique (avec une composante visuelle) : le jeune Albert était assez lent.

Pourquoi ? Parce qu'il éprouvait le besoin de ressentir les choses. S'il parvenait bien à résoudre les problèmes mathématiques, ses calculs n'étaient pas toujours sans erreur. Comprendre le pourquoi des choses était un processus d'apprentissage fondamental chez Einstein. C'est la raison pour laquelle il n'aimait pas du tout l'école. Selon lui, il y avait trop de « par-cœur », et il trouvait qu'il était bien difficile de poser des questions aux professeurs et surtout d'y obtenir des réponses.

Si son attitude était tout à fait légitime pour quelqu'un qui a un besoin fondamental de comprendre le « pourquoi des choses », elle fut complètement incomprise par les enseignants de son lycée qui le prièrent de quitter l'établissement. Lorsqu'on lui demandait comment il avait fait pour trouver sa célèbre théorie de la relativité, il répondait « *en ressentant quel effet cela procurerait de s'asseoir à califourchon sur un rayon de lumière.* »



3. Des comportements différents selon les profils

Il est important de comprendre que selon le profil d'apprentissage, les comportements sont tout à fait différents, voire contradictoires dans une situation d'apprentissage. Prenons l'exemple d'un élève d'un type kinesthésique. Vous aurez beau lui rabâcher, ou expliquer la même chose, que ce soit une formule mathématique, une théorie, une indication pour faire un devoir, il ne comprendra pas forcément ce que vous lui dites, bien qu'il soit à l'écoute.

En tant que professeur, c'est assez déroutant. Imaginez que vous expliquez quelque chose, forcément simple pour vous, et que votre interlocuteur ne dise mot, et malgré vos efforts pour être le plus simple et le plus clair possible, votre interlocuteur ne comprend toujours pas. Frustrant, non !?

Pourtant la personne d'un profil de type kinesthésique aura besoin de ressentir ce que vous dites, ce qui n'est pas un exercice facile et plutôt fatigant pour l'esprit. Alors, laissez-lui le temps de digérer l'information.

Selon le profil d'identité, la réaction face aux difficultés sera totalement différente. Prenons un élève de profil de compréhension de type kinesthésique, et de profil d'identité de type « aimable ». Bien qu'il n'ait pas forcément bien intégré ce que vous lui expliquez, il n'osera ni le dire ni se manifester de peur de paraître comme un perturbateur, un empêcheur de tourner en rond ou tout simplement de paraître bête.

Et pourtant c'est la plus mauvaise attitude qui soit pour lui. En n'ayant toujours pas compris, il pensera plutôt que son professeur n'est pas bien clair ou que de toute façon c'est bien trop compliqué pour lui. De son côté l'enseignant qui pense que son élève a bien intégré les explications sera surpris de toujours constater que finalement il n'a toujours pas compris. C'est comme cela que la relation entre l'élève et son professeur tourne au malentendu.

Comment faire alors ? Chez élève, l'erreur est de rejeter l'entière responsabilité sur le professeur (qui explique mal). Quant au professeur, l'erreur est de rejeter la faute entièrement sur l'élève (qui, décidément, y met de la mauvaise volonté). Chacun des deux doit prendre conscience de la différence de fonctionnement de l'autre. L'élève doit avoir une connaissance de soi, une connaissance de son mode d'apprentissage, pour ne pas dire plus.

C'est la raison pour laquelle, à chaque fois que j'avais une nouvelle classe, comme enseignant, je m'attachais à ce que chacun de mes élèves prenne conscience de son mode de fonctionnement dans l'apprentissage. Et l'utilisation de l'outil des 7 profils d'apprentissage facilite grandement cette compréhension et cette prise de conscience. Par contre, j'exigeais de la part de chaque élève qu'il me communique son profil d'apprentissage, car je ne

***L'élève doit avoir une connaissance de soi, une connaissance de son mode d'apprentissage.
L'enseignant ou le formateur doit de son côté prendre conscience que chacun de ses élèves est différent et surtout différent de lui.***

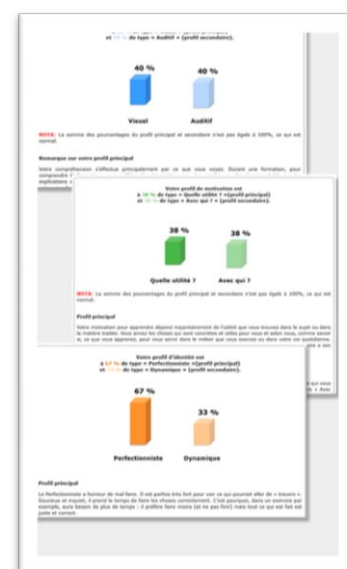
pouvais pas le découvrir tout seul, je n'étais pas un devin (et toujours pas aujourd'hui) même si, au vu des comportements, je peux parfois en avoir une petite idée.

L'enseignant ou le formateur doit, de son côté, prendre conscience que chacun de ses élèves est différent et surtout différent de lui. L'autre chose à prendre en compte est que nous avons tous le même cerveau, par conséquent nous avons tous le même potentiel intellectuel. À partir de là, l'enseignant ou le formateur peut véritablement être à l'écoute de ses élèves. Car écouter ne veut pas dire entendre, mais être attentif et comprendre. La nuance peut paraître subtile, mais elle fait toute la différence.

4. Comment connaître son profil d'apprentissage ?

Il y a plusieurs façons de connaître son profil d'apprentissage. La première est de se reporter au tableau des 7 profils d'apprentissage (disponible à la fin de ce guide) et de voir où l'on se situe, quel profil correspondrait le mieux. Si elle paraît simple, cette méthode a un gros défaut : celle de vouloir vous reconnaître dans un profil qui évidemment ne correspondra pas. Le second défaut est qu'il est assez difficile d'avoir une vision claire de son profil. Pourquoi ? Car votre profil d'apprentissage correspond à des phénomènes psychologiques inconscients. Donc il n'est pas évident de prendre conscience de ce que l'on ne perçoit pas au quotidien.

La seconde façon, plus simple, plus confortable et fiable est de passer le test des profils d'apprentissage sur le site apprendre à apprendre.com – apprendreaapprendre.com. Selon l'enquête de l'EPHEC Bruxelles et l'expérience acquise auprès de 1.600 écoles et centres de formation, le test a une fiabilité de 85% à 90% grâce à son algorithme. Vous pourriez dire qu'atteindre une fiabilité de 100% eût été mieux. Pas forcément. D'abord, parce que le test, dans sa totalité, contient près de 50 questions (soit un temps de réalisation de 15 à 20 minutes) et en faire plus pour atteindre le taux de 100% vous ferait perdre



l'attention. Ensuite vous devez garder votre esprit critique et donc ne pas faire des résultats du test, aussi fiables soient-ils, une religion ou une vérité absolue.

Le test donne une direction, une tendance précise sur sa façon de fonctionner en situation éducative (situation apprentissage et d'enseignement). Il fait 90% du travail et aide les élèves à s'interroger sur leurs méthodes de travail et à trouver des solutions. Mais sur les 10% restants, c'est à l'élève de faire ce travail. Il est possible de s'appuyer sur les commentaires détaillés qui sont donnés après les résultats.

***La façon la plus simple,
confortable et fiable de
connaître son profil
d'apprentissage est de passer
le test sur le site [apprendre à
apprendre.com](https://apprendre.com) –***

Enfin, sachez que le profil d'apprentissage ne change pas. Que vous ayez 15 ans ou 77 ans, il sera toujours le même, mais le comportement, lui, peut évoluer.

Donc pas besoin de faire le test plusieurs fois. Une seule suffit.

Attention ! Le profil d'apprentissage n'est pas un caractère. Vous pouvez avoir 2 personnes d'un profil d'apprentissage identique et avoir une personnalité radicalement différente. L'être humain est bien plus complexe. Enfin, il n'y a pas de meilleurs profils que d'autres. Dans certaines circonstances, il y a des profils d'apprentissage qui permettent d'être plus à l'aise que d'autres. L'essentiel est de le savoir et de prendre les mesures pour anticiper.

Si les 7 profils d'apprentissage donnent un repère comme sur une carte, sachez que la carte n'est pas le territoire pour reprendre la métaphore d'Alfred Korzybski (2).

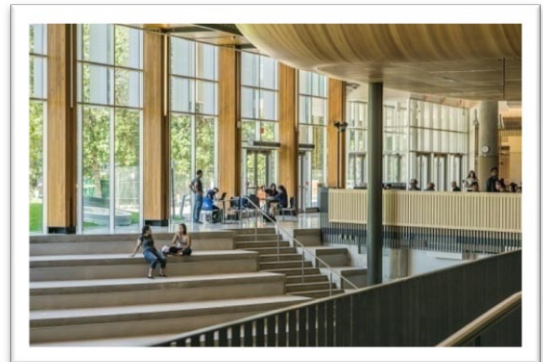
5. Quelle utilité de connaître sa façon d'apprendre alors que l'on est diplômé de l'une des meilleures universités du monde ?

Je me répétais cette phrase intérieurement depuis des années, « *J'ai un doctorat en psychologie de l'Université Stanford*, », mais pas dans le but de me glorifier. Bien au contraire. Pour me rassurer, pour me justifier

intérieurement. J'en ressentais le besoin. Durant les conversations, j'avais constamment l'impression d'être stupide. Je regardais les gens discuter autour de moi, que ce soit dans une réunion au travail ou dans un simple repas entre amis. Aussitôt que la conversation se complexifiait au-delà du concret et du présent, je me sentais larguée. Plus rien ne faisait de sens pour moi et je devais bien me rendre à l'évidence: les autres poursuivaient sans difficulté. Avais-je un problème de concentration? D'intelligence? D'expérience? Je me compte chanceuse. Je pouvais me rassurer. « *J'ai un doctorat en psychologie de l'Université Stanford.* » Alors forcément, me disais-je, je ne suis pas stupide.

Cette contradiction soulevait le caractère inadéquat de la définition de l'intelligence adoptée par la société. Malgré cela, j'en suis venue à douter de moi. Pendant les conférences, j'avais l'impression que l'orateur mâchait ses mots en bouillie. Lorsque mon conjoint m'expliquait quelque chose, j'en venais à m'impatisser : « *Mais comment veux-tu que je comprenne? Je ne peux*

pas le ressentir! » Force m'était d'admettre que je finissais par comprendre, mais en prenant beaucoup plus de temps que les autres et en jouant beaucoup plus longuement et profondément avec la matière. J'avais l'impression de ne pouvoir comprendre que si je pouvais me transposer directement dans le



contexte. Il est vrai, je l'ai, ce doctorat. Mais je me souviens fort bien qu'à Stanford, je réussissais au prix d'innombrables révisions. Je limitais mes interventions durant les réunions, puis je ressassais tout pendant des heures, seule dans mon studio, afin de saisir les conversations qui s'étaient déroulées autour de moi à ce qui me semblait être la vitesse de la lumière.

Et puis quand Jean-François Michel m'a demandé de l'encadrer dans l'écriture du livre des 7 profils d'apprentissage et de l'aider à améliorer la conceptualisation du test, j'ai eu l'occasion de découvrir mon propre profil d'apprentissage. Le résultat est venu comme un soulagement. Mon profil de compréhension principal est kinesthésique. Depuis que je le sais, je ne perds plus de temps à douter de moi.

Plutôt, je m'oriente et canalise mon environnement afin de maximiser ma connexion kinesthésique à ce qui m'entoure et à ce qui se doit d'être saisi. Et si cela m'est impossible, alors je fais de mon mieux, mais au moins je sais pourquoi je suis lente ou pourquoi j'ai l'impression de mal comprendre. Plutôt que de me blâmer ou de me diminuer, je cherche des solutions. C'est un changement drastique de paradigme. Et une façon beaucoup plus saine d'aborder la vie!

L'idée de Jean-François Michel est toute simple – son implication, loin de l'être. Nous savons tous que nous apprenons différemment. Mais combien d'entre nous gardons ce fait en tête au quotidien, afin de l'utiliser à notre avantage et d'en faire bénéficier ceux qui nous entourent? C'est ici que se situe la puissance des 7 profils d'apprentissage.

Loin des livres de croissance personnelle qui semblent éterniser les étapes à franchir afin de se porter « mieux », le livre de Jean-François Michel est révélateur parce qu'il nous permet de se connaître. Et c'est cette connaissance approfondie de soi qui, tel un compas, nous permet de naviguer plus efficacement dans notre environnement. Tout en nuances, les profils d'apprentissage nous permettent d'aller au-delà des clichés réducteurs en nous faisant découvrir les différentes facettes de nous-mêmes – et de ceux qui nous entourent. Et les principes sont d'autant plus saisissants qu'ils n'émanent pas de théories abstraites élaborées en laboratoire, loin des expériences humaines. Les 7 profils ont été conçus avec les élèves et les enseignants, testés avec les élèves et les enseignants et peaufinés avec les élèves et les enseignants. Sur le terrain. Dans leur réalité. En tenant compte de leurs besoins. Et ça fonctionne. Je vous souhaite de naviguer plus sereinement notre société du savoir, en étant ouvert à qui vous êtes et aux besoins d'apprentissage de ceux qui vous entourent. Simple. Mais tout en profondeur. Abordable. Et tout à fait éloquent.

Isabelle Gingras, Ph. D. Psychologue de l'Université de Stanford (USA)

6. Quels résultats concrets peut-on attendre ?

La mémorisation

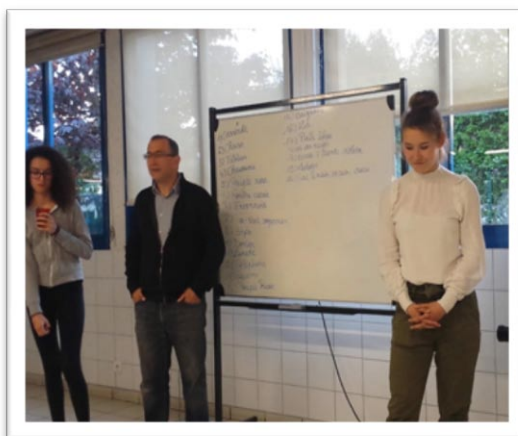
Peut-être avez-vous vu [la vidéo Youtube](#) où je fais mémoriser à une lycéenne, Claire, une liste de 40 mots en 5 minutes. Liste qu'elle récite ensuite dans l'ordre, dans le désordre puis selon un ordre choisi au hasard. On me demande souvent comment je fais ? Quel est le secret ? C'est tout simple : je lui ai d'abord demandé de passer le test pour connaître son profil d'apprentissage. Ensuite, Claire a pu sélectionner un moyen mnémotechnique (« truc » de mémorisation) qui lui convenait le mieux et qu'elle a, elle-même, adapté pour le rendre efficace (pour elle). En conférence, j'aime également faire faire cet exercice de mémorisation à plusieurs élèves, car ceux-ci se rendent compte des différences. Chacun choisit, alors, sa propre technique et fait ses propres adaptations en fonction de sa façon de fonctionner, bref en fonction de son propre profil d'apprentissage. Par exemple, dans la conférence au collège Robert Doisneau d'Itteville (que vous pouvez voir aussi en [vidéos sur Youtube](#)), il y avait la gestion du stress aussi à prendre en compte (conférence devant plusieurs centaines de personnes) la première collégienne de a su préparer l'exercice en 15 minutes, mais avait du mal dans la gestion du stress. Chez la deuxième collégienne c'était l'inverse : entre 30 et 45 minutes pour adapter la technique de mémorisation à son profil d'apprentissage et une grande facilité à trouver l'état d'esprit pour faire face au défi.

Les résultats scolaires

Lorsque l'élève connaît son profil d'apprentissage, y a-t-il une augmentation des résultats scolaires ?

La question est légitime du fait que notre société occidentale aime à voir des résultats spectaculaires, avoir une vérité absolue du genre ça fonctionne ou ça ne fonctionne pas ?

La réalité éducative est plus complexe et la réponse à cette question de résultats en termes de notes ou de réussite d'examens est assez limitante. « Euh ! Qu'est-ce que



cela veut dire ?! » Rassurez-vous je vais vous expliquer cela dans le concret un peu plus loin.

Revenons tout de même à cette question : lorsque l'élève connaît son profil d'apprentissage, y a-t-il une augmentation des résultats scolaires ? Une réponse est apportée par une enquête réalisée en 2016 par l'EPHEC de Bruxelles (haute école de l'enseignement supérieur). Enquête réalisée auprès de leurs étudiants en 2016 dont les résultats ont été présentés au colloque sur la pédagogie de l'enseignement supérieur en juin 2017 à Grenoble (1). L'enquête conclue que :

« Nous pouvons valider notre hypothèse de base que la prise de connaissance conjointe entre les trois composantes de l'outil 7 profils d'apprentissage a un impact sur les stratégies métacognitives d'apprentissage des étudiants (ils peuvent vérifier leur compréhension et/ou maintenir leur motivation). En effet, les étudiants participants du groupe 1 (fortement en échec à la session de janvier) augmentent positivement le nombre de crédits validés et de manière significative leur moyenne de crédits par rapport aux non-participants sans pour autant parvenir à poursuivre leur parcours. Les étudiants participants du groupe 2 (borderline) augmentent de manière significative leur moyenne de crédits et ils peuvent davantage poursuivre leur parcours. »

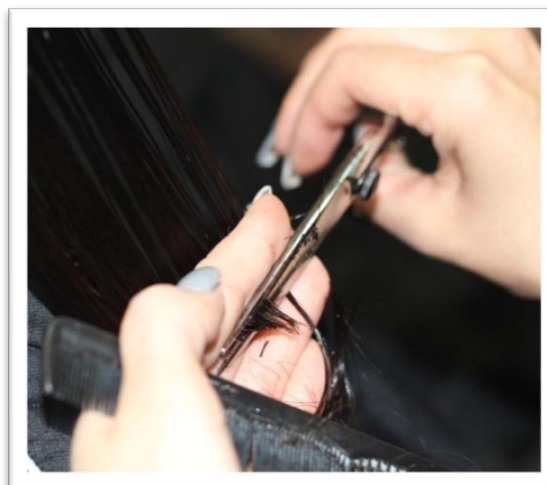
Pour résumer, l'enquête indique que chez les élèves en difficultés, le fait de connaître le profil d'apprentissage (via les 7 profils d'apprentissage) permet d'augmenter de façon significative, voire très significative, les résultats scolaires.

Mais, ce qu'il faut avant tout regarder (ce dont l'enquête prend en compte dans son analyse) c'est l'envie d'apprendre. Car le but est bien là ! Que ce soit dans le système scolaire généralisé ou dans d'autres voies « parallèles » comme l'apprentissage, les écoles de la deuxième chance, les lycées techniques ou les lycées agricoles. Voici un exemple concret avec l'histoire de Laura, une élève que j'avais dans mes cours de gestion.

7. L'histoire de Laura

Laura était bonne dernière et ne travaillait pas en cours, surtout en cours de gestion (retenez ceci, c'est important pour la suite). Bref, elle était découragée. Elle ne savait pas ce qui se passait en elle. Rien ne l'agaçait le plus que d'entendre dire, aussi bien de ses parents que de ses professeurs, qu'elle gâchait son avenir. Et pourtant ils n'avaient pas tout à fait tort. Plutôt que d'être la « nième » personne à le lui dire et que mes paroles soient perçues comme une leçon de morale, j'ai incité Laura à passer le test. « *C'est amusant, ça ne dure que 20 minutes et en plus ça peut changer la vie* » lui ai-je dit. Quand elle a vu le résultat de son profil d'apprentissage, cela a confirmé ses intuitions : elle n'avait pas pris la bonne voie. D'un profil de compréhension « Kinesthésique » et d'un profil de motivation « Quelle utilité », les cours étaient pour elle bien trop abstraits, éloignés de ses préoccupations. Elle arrivait à enregistrer l'information qu'au prix d'un gros travail de réadaptation de ses cours à la maison. D'un profil d'identité « dynamique » sa situation était perçue et vécue comme un échec, ce qu'elle ne supportait pas et renforçait ainsi son découragement et sa démotivation.

En toute logique Laura interrompit ses études au grand dam d'ailleurs de certains enseignants et formateurs. Résignée, elle me lança que sa seule compétence était de savoir si un magasin était accueillant ou pas. Même si Laura était majeure, j'ai pris soin d'expliquer les choses à ses parents : leur soutien était important dans cette phase délicate. Si vous vous attendiez à du miracle du genre : « *Laura se mit à travailler et devint première de sa classe !* » Vous devez être un peu déçu n'est-ce pas ? En effet, on est loin de la success story dont raffolent les histoires hollywoodiennes ou les « storytelling » des startuiseurs de la siliconValley.



Laura se résolut à passer un CAP coiffure en formation accélérée. Un détail qui avait son importance : ce n'était pas un choix de formation par défaut, ce choix était pleinement assumé, souhaité en connaissance de cause. Laura prit un certain plaisir d'apprendre et eut son diplôme haut la main. Je vous l'accorde, un CAP coiffure n'a rien de prestigieux. Mais, il n'y a pas de sot métier. Elle a trouvé rapidement un travail comme coiffeuse. Elle était dans le commerce, un domaine qui lui convenait bien.

L'échec n'est en rien d'exercer un métier qui ne soit pas dans la mouvance de la réussite sociale ou de ce que peut projeter Hollywood. L'échec est de vouloir s'obstiner dans une voie qui n'est pas la sienne, qui ne nous correspond pas, si prestigieuse soit-elle. Combien de jeunes lycéens ont été poussés (sous la pression sociale et des égos) dans des études supérieures pour, au final, s'y perdre ? La réussite professionnelle est celle où on s'épanouit et où l'on peut exceller. Pas forcément celle où l'on est reconnu socialement. Cela demande un certain courage et une certaine connaissance de soi, synonyme de maturité. Rien à voir avec un coup de tête ou un caprice. Mais cela peut être perçu, à raison, comme tel par des parents s'ils ne comprennent pas ce qui peut se passer chez leur enfant et qui s'inquiètent.

Imaginez un papa. Il dirige l'entreprise familiale. Le papa rêve que l'un de ses fils reprenne un jour la direction de la société. Alors, à 17 ans, le cadet est embauché au service commercial. Mais il ne brille pas. Il s'ennuie même. Au bout de 5 ans de patience, le papa fini par s'exaspérer du peu d'entrain de son fils qui, manifestement, gâche un avenir qui lui tend les bras. Alors quand le papa demande à son fils ce qu'il veut faire dans la vie, celui-ci répond qu'il hésite entre éleveur de poules, cordonnier et la chanson (alors qu'il ne connaissait pas la musique). Ne riez pas ! Cette histoire n'est pas tirée d'un sketch d'un quelconque humoriste, elle est bien vraie : nous sommes en 1953, le fils s'appelle Jacques et le papa Romain Brel. On connaît la suite...

Qu'est devenue Laura ?

Et Laura ? Qu'est-elle devenue ? En toute logique une coiffeuse épanouie par son métier et appréciée de ses clients. Alors, en passant devant l'enseigne du salon de coiffure où elle travaillait, j'ai voulu avoir de ses nouvelles. 3 années s'étaient écoulées depuis. Mais Laura n'était plus là. « *Tiens ! Elle a changé de salon,* » me suis-je dit. Les employés la connaissaient pourtant : elle était devenue propriétaire du salon, c'était leur patronne à présent. Comme je ne la voyais pas, j'imaginais qu'elle avait pris sa journée. En fait Laura ne touchait plus les ciseaux depuis quelque temps. Elle suivait ses cours de gestions et de comptabilité à la chambre de commerce pour apprendre à gérer les 3 salons qu'elle avait acquis. Amusant ! Non ? Vous vous souvenez : elle était pourtant bonne dernière en gestion. Lorsque nous nous sommes revus, j'ai eu un malin plaisir à le lui rappeler. Elle a éclaté de rire. Sauf qu'elle voyait l'utilité de la gestion et de la comptabilité pour gérer ses affaires, bien concrètes, elles. Le contexte de l'apprentissage avait changé et avec lui sa perception. Si elle possédait 3 salons de coiffure, elle ne comptait pas s'en arrêter là. « *Je veux aller au-delà du million d'euros du chiffre d'affaires,* » me dit-elle pleine d'ambition... Une histoire hollywoodienne en somme.

8. Que retenir ?

- . Prenez conscience que chacun apprend différemment.
- . Pour modifier positivement sa perception et son état d'esprit, il est important que l'élève découvre son profil d'apprentissage. **Cela grâce au test disponible sur [apprendre à apprendre.com](http://apprendre.àapprendre.com)**
- . Lorsque l'élève connaît son profil d'apprentissage, l'enseignant, le formateur ou l'éducateur peuvent l'aider efficacement et c'est encore mieux si les parents peuvent y être associés. Il y a **une meilleure compréhension des blocages, lesquelles peuvent être rapidement identifiés et correctement traités. Les erreurs d'orientation sont évitées.**

[Pour aller plus loin : cliquez ici pour découvrir le livre](#)



Apprendre à apprendre.com - www.apprendreaapprendre.com

IV – Les chapitres du livre

Chapitre 1 – À chacun sa façon d'apprendre

- Vous avez dit méthode d'apprentissage ?
- Les obstacles aux méthodes d'apprentissage
- La force du conformisme
- La force de l'habitude
- La capacité réduite de notre mémoire à court terme
- La contrainte du contexte
- Quelle méthode d'apprentissage utiliser ?

Chapitre 2 – Les 7 profils d'apprentissage

- Les profils d'identité (1er niveau)
- Les profils de motivation (2ème niveau)
- Les profils de compréhension (3ème niveau)
- Quel était le profil d'apprentissage d'Albert Einstein?
- Pourquoi, pour un même savoir ou habileté ou compétences, les élèves n'ont pas tous besoin du même temps d'intégration ?
- Prendre en compte seulement les profils de compréhension : est-ce suffisant ?

Chapitre 3 – Les caractéristiques des profils d'identité et leur lien avec les profils de motivation

- Une question de degré de maturité et d'estime de soi
- Zone de confort et de respect
- N'en demandez pas trop à l'adolescent
- Donner les bonnes habitudes
- L'intellectuel
- Le dynamique
- L'aimable



- L'enthousiaste
- L'émotionnel
- Le rebelle
- Le perfectionniste

Chapitre 4 – La prise en compte du profil d'apprentissage pour mieux enseigner et former

- Faire prendre conscience que chacun apprend différemment
- Des styles d'enseignement différents selon les profils
- Les problèmes de communication et les malentendus
- La carte n'est pas le territoire
- Comment connaître les profils d'apprentissage de son public
- Une façon de surmonter les 4 obstacles aux méthodes d'apprentissage

Chapitre 5 – Pour affiner sa façon d'apprendre

- Les profils de compréhension secondaires
- Les profils de motivation secondaires
- Les profils d'identité secondaires
- Comprendre les difficultés à apprendre
- Utiliser à bon escient les profils secondaires
- La différence entre l'expert et l'incompétent : la pratique

Chapitre 6 – Les 4 erreurs classiques quand vous voulez aider un élève

- Erreur n°1 : la sanction
- Erreur n°2: la récompense
- Erreur n°3 : la bonne intention
- Erreur n°4 : Dire et répéter des conseils
- La technique du questionnement
- Pourquoi est-il difficile d'aider quelqu'un ?

Chapitre 7 – L'importance des croyances dans le processus d'apprentissage

- Petite histoire de cancre
- Je crois donc je suis : le pouvoir des croyances
- Les vertus de l'effet placebo
- Croire en soi, ça veut dire quoi ?
- Comment croire et que faut-il croire ?
- Performance intellectuelle : une question d'état d'esprit
- L'importance du plaisir dans le processus d'apprentissage
- Quelle motivation ?
- Une simple question de perception

Chapitre 8 – Comment créer un changement

- De la difficulté de changer les croyances dans un contexte classique
- Changer de cadre de référence
- Comment changer de cadre de référence ?
- Les 7 profils d'apprentissage et la connaissance de soi
- Quels résultats attendre ? La moyenne des notes augmente-t-elle ?

Chapitre 9 – Comment mettre en place les 7 profils dans une classe ou un groupe

- Une prise de décision libre (ou avec un sentiment de liberté) et publique
- L'engagement
- Éviter de prendre la responsabilité de l'élève
- Initier le changement : semer vos graines
- Faire participer les parents
- Pour résumer et aller plus loin

Chapitre 10 – Comment mettre en place les 7 profils d'apprentissage dans un centre de formation ou une école

- Vertu et avantage du test
- Le résultat plus que l'exactitude du résultat

- Les différents niveaux d'application des 7 profils d'apprentissage dans un établissement scolaire et de formation
- Initier le changement : semer vos graines
- Faire participer les parents

Chapitre 11 – L'utilisation des 7 profils d'apprentissage en accompagnement personnalisé

- Qu'est-ce que le coaching ?
- Quelle différence entre un coach et un psy ?
- Peut-on être un coach sans le savoir ?
- Comment poser les bonnes questions ? Principes
- Utiliser les 7 profils d'apprentissage dans la technique de questionnaire

Chapitre 12 – Apprendre par l'activité

- L'enseignement du tournage du film Les Choristes.
- Le pouvoir d'une guitare
- Briser un schéma négatif
- Comment poser les bonnes questions ? Principes
- Quel type d'activité pour quel profil d'identité ?
- L'échec scolaire : une chance ?
- Quel environnement ? Quel profil ? Lorsqu'un Mister Hyde se transforme en Docteur Jekyll

V – Sources & références

Comment « les 7 profils d'apprentissage » ont été construits ?

Les profils d'apprentissage sont un outil pas une méthode. Le but est de proposer une grille de lecture sur « *comment apprend un élève ?* », sur « *comment on apprend, comment on enseigne ou on forme ?* » Les 7 profils d'apprentissage sont construits à partir de phénomènes psychologiques connus, mais peu ou pas du tout accessibles pour les personnes non-initiées à la psychologie cognitive et clinique. La vraie valeur ajoutée est d'avoir sélectionné ce qui fonctionne (et délaissé ce qui ne fonctionne pas) par une démarche empirique et expérimentale pour en faire un outil simple d'application. Avec un seul but recherché : l'efficacité.

Plus de 2000 élèves, de nationalités différentes, ont pris part à cette démarche : nationalités allemande, française, et anglo-saxonne. Dans ce travail je n'ai pas été seul : Isabelle GINGRAS (Docteur en psychologie de l'université de Stanford) a eu une contribution importante dans la validation et la mise en forme des 7 profils d'apprentissage lors de la rédaction du livre en 2005 « les 7 profils d'apprentissage » aux Éditions Eyrolles. Elle assure la rédaction de la version anglaise « The 7 learning style.

(1) Alfred Korzybski est un philosophe et scientifique américano-polonais. Il est l'auteur de l'aphorisme : « *une carte **n'est pas** le territoire qu'elle représente.* » En anglais, « *A map **is not** the territory it represents.* »

(2) Bachy, S. et Alen, I. (2017). Profils d'apprentissage : impacts sur les résultats académiques. IX^e Colloque Questions de pédagogies dans l'enseignement supérieur. Grenoble, 13-16 juin 2017, 1-10.

(3) Le coaching internalisé est une méthode d'accompagnement des salariés dans l'entreprise. Le coach est également salarié de l'entreprise. L'avantage est sa connaissance des rouages et la subtilité de la culture de l'entreprise. Chose que ne peut pas vraiment connaître un coach externe à l'entreprise. Il y a une forme de « démocratisation » du coaching qui n'est plus réservé à une direction. Le coaching internalisé a été mis au point et appliqué par Jacques Desplanque chez IBM France au début des années 2000. Le gros point faible de cette approche est qu'elle émane de la volonté de la direction générale. Avec le changement de celle-ci, la cellule de coaching peut disparaître.