

Jean-François MICHEL

# Les 7 profils d'apprentissage

© Éditions d'Organisation, 2005  
ISBN : 2-7081-3423-X

**Éditions**  
  
**d'Organisation**

## CHAPITRE 1

# À chacun sa façon d'apprendre

Pourquoi certaines personnes jouissent d'une certaine facilité pour apprendre, alors que d'autres connaissent beaucoup plus de difficultés ? Nous connaissons tous quelqu'un qui apprend comme il veut, tout ce qu'il veut, et qui paraît doté de facultés intellectuelles prodigieuses. Serait-ce une question d'hérédité, de gènes ? Il est assez commun de le penser. En l'absence d'explication claire ou par ignorance, c'est devenu une croyance assez généralisée. Mais c'est complètement absurde et il n'en est rien. Ce n'est pas parce que l'on a des difficultés à apprendre, que ce soit dans une formation ou en cours que l'on est cancre, ce n'est pas parce que l'on est cancre qu'on le restera toujours. Il est possible de changer. Pour vous en convaincre, laissez-moi vous raconter l'histoire suivante.

Chaque année ses professeurs se posaient la question de son redoublement. Le directeur de son lycée s'inquiétait même : « Comment un élève qui travaille autant peut-il avoir de si mauvais résultats ? » La scolarité de ce jeune lycéen s'est résu- mée à deux redoublements et deux passages du bac. Il se sentait nul ; pire, il était nul, ses résultats scolaires le prouvaient, et les commentaires des professeurs, même s'ils étaient mesurés et prudents, allaient bien dans ce sens.

Avoir la réputation de « sous doué » n'avait rien de motivant pour lui, bien au contraire, il n'y a rien de plus humiliant. Alors que faire ? Haïr l'école ? C'était quelque part déjà fait, mais il savait que de toute façon cela n'arrangerait en rien ses résultats. Il pensa s'orienter vers un métier manuel, mais l'idée des

difficiles conditions de travail l'en dissuada. Il décida donc de travailler avec acharnement pour réussir, mais sans avoir les résultats escomptés : tout juste la moyenne en physique, des notes médiocres dans les matières littéraires. Ses professeurs le laissèrent passer en classe scientifique comme il le désirait mais le poussèrent à arrêter l'allemand, une langue qu'il aimait pourtant, malgré ses notes déplorables.

On ne peut pas dire que l'avenir se profilait brillant pour ce lycéen persuadé d'avoir été oublié de l'intelligence. Qu'est-il devenu aujourd'hui et comment se fait-il que je connaisse si bien son histoire ? Était-ce un de mes élèves ? Non, cet élève, c'était moi ! Aujourd'hui j'écris un livre et j'enseigne régulièrement en Allemagne dans la langue du pays. Belle ironie, n'est-ce pas, pour quelqu'un qui était mauvais en français, sans parler des langues étrangères ? Et en plus, je suis devenu prof !

Au-delà de la particularité de mon histoire, ce qui est important est de savoir ce qui s'est passé. Comment se fait-il que quelqu'un, apparemment peu doué, sorte de Forest Gump des années quatre-vingt, puisse changer aussi radicalement ? Suis-je subitement devenu plus intelligent ? Bien sûr que non. Mon professeur de biologie de terminale m'a simplement fait prendre conscience que j'apprenais différemment de mes autres camarades de classe. Il m'a fait comprendre, surtout, comment j'apprenais.

Voilà la clef : savoir comment on apprend. Savez-vous comment vous apprenez ? Lorsque je pose cette question, que ce soit en cours, dans des formations en entreprise ou dans mes séminaires, j'ai de nombreuses réactions d'étonnement. En fait, moins de 5 % des personnes en ont, au mieux, qu'une vague idée. Le problème est bien là et ce n'est pas une question de quelconque constitution génétique.

L'autre élément important à connaître est que nous avons tous des façons bien différentes d'apprendre, d'enregistrer l'information et

d'aboutir aux déductions logiques d'un exercice, qu'il soit de mathématiques, de physique ou d'économie.

Mais qu'est-ce qui différencie une personne qui apprend facilement, en cours ou durant une formation, de ceux qui ont plus de mal ou qui ont de grosses difficultés ? Simplement ceci : ceux qui apprennent facilement ont ce que j'appelle « une stratégie d'apprentissage » mieux adaptée au système scolaire ou de formation. Les autres auront, selon leurs stratégies d'apprentissage, plus ou moins de difficultés. Et si ces mêmes personnes ne savent pas comment elles apprennent, il leur sera très difficile, voire quasiment impossible, de s'adapter aux systèmes éducatifs et pédagogiques qui imposent de se tenir dans une salle de cours avec en face de soit un enseignant ou un formateur. Le résultat, ensuite, est bien facile à deviner.

Saviez-vous par exemple qu'Albert Einstein n'aimait pas l'école ? Il préférait apprendre à sa manière dans son coin, ce qui faisait de lui un solitaire, quelqu'un d'un peu marginal. Son attitude exaspérait d'ailleurs ses professeurs. Était-il un provocateur ? Rien de tout cela, simplement, dans sa jeunesse, il a eu le génie (déjà !) de comprendre qu'il apprenait différemment et a décidé de travailler de la meilleure façon qui soit pour lui. Il avait d'ailleurs d'excellents résultats en maths et en physique, même s'il était assez médiocre dans les matières littéraires.

Pour reprendre mon passé de lycéen, mon professeur de biologie m'avait montré, de la même façon qu'il était important pour moi de comprendre le « pourquoi des choses », qu'il était inutile de prendre des notes si je n'étais pas à 100 % sûr de comprendre ce que j'écrivais. Il me conseilla plutôt de bien écouter en cours, de ne pas hésiter à l'interrompre si quoi que ce soit n'était pas clair. À la maison je devais passer mon temps à décortiquer le cours pour connaître l'origine des choses. Par exemple, pour une formule mathématique, plutôt que de l'apprendre aveuglément par cœur, mon travail était d'en

comprendre l'esprit, de savoir pourquoi elle était écrite de cette façon. Il ne tiendrait pas compte non plus des devoirs que je n'avais pas pu finir, du fait de ces petits exercices supplémentaires. Il s'était entendu avec mon professeur de physique qui employa le même procédé avec moi. Le résultat fut assez spectaculaire. Ma seconde année de terminale fut le moment de ma scolarité où j'ai, pour ainsi dire, le moins travaillé, où j'ai eu pour la première fois un réel plaisir à apprendre et à me rendre tous les matins au lycée.

Pour le bac je n'ai jamais appris par cœur la moindre formule de mathématiques ni la moindre loi physique. Et c'est de cette façon que je suis passé du statut de cancre à celui d'élève brillant. Quel changement ! Mais les choses auraient été beaucoup plus faciles pour moi si j'avais compris cela plus tôt dans ma scolarité.

***Devenir un bon élève peut tenir à peu de chose.  
La clef est de s'interroger sur sa façon d'apprendre.***

Il faut se demander alors comment s'inscrivent les professeurs, les formateurs dans un tel apprentissage, tout en sachant qu'ils sont eux-mêmes différents. Nous le verrons plus tard au cours des chapitres qui vont suivre. En tout cas, de plus en plus de chercheurs et de spécialistes de la pédagogie reconnaissent que chacun d'entre nous a sa propre façon d'apprendre et qu'il est important d'en tenir compte dans le système éducatif.

## **Vous avez dit méthode d'apprentissage ?**

Mais n'existe-t-il pas des méthodes d'apprentissage qui ont montré leur efficacité ? Ne sont-elles pas connues ? Bien sûr que si. Mais quand on lit les statistiques sur l'échec scolaire, qui ne sont pas vraiment encourageantes, on s'aperçoit que, malgré toutes les connaissances et les recherches sur la pédagogie, il y a un problème.

En effet, près de 150 000 jeunes dans notre pays, soit 20 % d'une classe d'âge, sortent chaque année sans aucune qualification. Durant la journée d'appel de la Défense en 2000-2001, sur plus de 650 000 jeunes de 17 ans, 9,4 % des filles avaient des difficultés de lecture contre 15,5 % pour les garçons<sup>1</sup>. L'OCDE, dans son étude réalisée en 2002, montre un lien étroit entre la motivation à apprendre et la réussite scolaire, entre le plaisir de la lecture et la capacité à lire. Pour que quelqu'un apprenne efficacement, on sait qu'il doit éprouver un minimum de plaisir.

Or, toujours en France, parmi les garçons de 15 ans<sup>2</sup>, 40 % d'entre eux affirment n'éprouver aucun plaisir à lire et 47 % disent lire parce qu'ils y sont obligés. Concernant l'école elle-même, 38 % des garçons de 15 ans annoncent s'y ennuyer (19 % pour les filles) et 41 % d'entre eux considèrent l'école comme un endroit où ils n'ont pas envie d'aller (36 % des filles). Ce constat est à comparer avec l'opinion des enseignants : 46 % ressentent un moindre goût d'apprendre des jeunes. Ce taux passe à 57 % pour les enseignants exerçant dans un lycée général ou technique.

Dans le milieu de la formation en entreprise, on retrouve le même problème de diffusion des nouvelles méthodes d'apprentissage. Prenons l'exemple de celle qui est le plus en vogue et la plus répandue en entreprise : le e-learning. De l'avis de tous, l'efficacité pédagogique du e-learning n'est plus à prouver. Une étude de l'IFOP<sup>3</sup> menée en 2005 auprès des PME françaises montre que 80 % des personnes qui utilisent ou ont utilisé cette méthode d'apprentissage et de formation en entreprise se sont déclarées satisfaites ou

---

1. Rapport PISA de l'OCDE, 2002.

2. « Le goût d'apprendre », TNS Sofres, rapport d'étude, octobre 2003.

3. Étude IFOP réalisée en février 2005 pour le compte d'EURALOG. L'étude a été menée sur un échantillon de 200 entreprises représentatives de 100 à 200 salariés.

très satisfaites. Grâce à son efficacité prouvée, des coûts de mise en place réduits et les problèmes de distance entre les stagiaires résolus, le e-learning devait faire disparaître la formation et l'enseignement traditionnels en salles de cours. Toutes les prévisions des spécialistes allaient dans ce sens. Le marché de la formation en e-learning devait littéralement « exploser ».

Où en est-on aujourd'hui ? Le tout e-learning a fortement déçu. La nouvelle méthode d'apprentissage a bien du mal à s'imposer dans le milieu de l'entreprise. Malgré tout le e-learning a un avenir<sup>1</sup> mais en tant que support aux formations traditionnelles qui ne sont pas remises en cause et ne disparaîtront pas, comme on le prévoyait pourtant.

Que se passe-t-il alors ? Serait-ce dû à une sorte de mauvaise volonté de ceux qui sont chargés de diffuser le savoir ou de ceux en charge de former les enseignants et formateurs ? Le penser est absurde, même si la formation des enseignants n'est pas exempte de toute critique<sup>2</sup>. Ce paradoxe s'explique principalement par la croyance répandue que le savoir se suffit à lui-même. Or un savoir sans application concrète ne sert absolument à rien en soi. Ce qui est important n'est pas tant de savoir que d'appliquer. Je ne dis pas non plus qu'il faille être un ignorant pour autant. La connaissance permet de modeler et faire grandir notre esprit.

---

1. Selon une étude de Jane Massy sur le marché européen du e-learning pour le compte de la Commission européenne, présentée en septembre 2004, le segment de marché du e-learning ne devrait pas connaître de décollage dans un futur à court terme. Selon une autre étude, effectuée début 2005 par Accountemps Intérim auprès de 1 500 directeurs financiers et DRH, le e-learning a été adopté par seulement 2 % des entreprises françaises.

2. Voir l'enquête menée par Patrick Rayou (professeur à l'IUFM de Créteil) et Agnès van Zanten (directrice de recherche à l'Observatoire sociologique du changement, CNRS-Sciences-po) dans leur livre *Enquête sur les nouveaux enseignants. Changeront-ils l'école ?*, Éditions Bayard, 2004.

Le e-learning a créé un fort engouement. Si on savait cette méthode d'apprentissage efficace au départ, on s'est beaucoup moins interrogé sur son application. Là réside l'origine de la déception dont il est la cause et des erreurs de prévision. Ce qui est valable pour le e-learning est valable pour les autres méthodes d'apprentissage : si l'on ne s'interroge pas sur leur application concrète, que ce soit par les formateurs, les enseignants et, bien sûr, par ceux qui apprennent (les élèves et les stagiaires), il y a toutes les chances qu'elles ne soient peu ou pas utilisées, et donc restent en état de savoir théorique. Cela favorise l'exercice intellectuel, certes, mais les choses en elles-mêmes, comme la lutte contre l'échec scolaire, n'avancent pas vraiment.

*Connaître toutes les méthodes d'apprentissage possibles et imaginables ne sert absolument à rien si ces méthodes ne sont pas appliquées, que ce soit par les enseignants ou formateurs et par ceux qui apprennent, à savoir les élèves et les stagiaires.*

Et c'est ce qui explique notre paradoxe. Dans mes cours, et mes séminaires, je martèle toujours le même message : « Ce que vous apprenez aujourd'hui ne sert à rien. » Et devant la mine déconfite de mon auditoire, je m'empresse de rajouter : « Sauf si vous avez décidé de l'appliquer. »

## **Les obstacles aux méthodes d'apprentissage**

Alors pourquoi le savoir pédagogique, les méthodes d'apprentissage ont-elles du mal à être appliquées dans l'éducation et en formation ? Dans son application, toute méthode d'apprentissage bute sur quatre obstacles principaux que nous allons analyser ici.



## ***La force du conformisme***

Pour expliquer mon propos, voici le récit d'une journée qui pourrait être la vôtre.

Imaginez que vous prenez votre repas de midi dans un restaurant en compagnie d'une personne, qui peut être un ami, un membre de votre famille ou un collègue. Lorsque vient le moment de passer la commande, votre compagnon de table demande en entrée des fruits et un peu de crème au chocolat. Vous allez certainement vous demander si l'individu avec qui vous prenez votre repas est bien normal. Le serveur va croire à une plaisanterie, sans se priver de faire un commentaire moqueur. Vous-même, vous serez peut-être un peu gêné de cette attitude étrange. Imaginez ensuite que cette même personne retourne au travail et s'exclame : « Bon, je vais faire une sieste avant de démarrer l'après-midi ! » Là, vous vous demandez vraiment si elle est bien dans sa tête.

Le soir même, après une journée fatigante, vous décidez de vous détendre et de regarder ce magnifique film *Le cercle des poètes disparus*, dans lequel un professeur, M. Keating, tente de faire réagir ses élèves contre le conformisme ambiant. Bien sûr, vous vous placez du côté du génial M. Keating contre l'austère M. Nolan, directeur de l'école accroché aux traditions. Et pourtant, dans la même journée vous vous êtes justement comporté comme M. Nolan : vous vous êtes moqué de quelqu'un qui a eu une attitude de vie saine, mais qui pour cela doit aller à l'encontre de ce qui se fait par tradition.

Par tradition nous mangeons les fruits en dessert, alors que tous les spécialistes de la nutrition vous diront que les fruits et le sucré doivent se déguster en début de repas. Idéalement, 15 à 20 minutes avant. Enfin, il n'y a rien de plus normal, si on veut être efficace dans le travail intellectuel, de s'accorder, après un repas, une sieste de 15 à 30 minutes maximums. De plus en plus d'ouvrages de professionnels de la médecine font l'éloge de la sieste.

Pour en revenir à notre sujet, on comprend mieux ainsi combien il peut être difficile pour un élève ou stagiaire en formation d'imposer le fait qu'il puisse apprendre différemment et donc d'avoir une attitude différente aux yeux des autres. En terminale puis à l'université, lorsque je demandais par exemple aux enseignants de mathématiques le pourquoi des formules, leur origine, car c'était pour moi la meilleure façon d'intégrer l'information, je me faisais littéralement taxer d'empêcheur de tourner en rond ou d'excentrique ! Et cela aussi bien par mes camarades que par la majorité du corps enseignant.

*Si nous apprenons tous différemment, rien n'est plus difficile, par la force du conformisme, que de faire valoir ouvertement cette différence, même devant ceux qui s'estiment ouverts d'esprit.*

Cette difficulté est d'autant plus vraie pour un enfant qui a besoin plus que quiconque d'acceptance et d'affection de la part de ceux qui l'entourent.

### **La force de l'habitude**

Le deuxième obstacle qui s'oppose à l'application et à la diffusion des méthodes d'apprentissage est la force de l'habitude et la difficulté d'en changer. Il y a là une espèce d'inertie. En voici un exemple.

Lorsque vient l'apprentissage de la conduite, on nous a tous appris que sur les routes glissantes, notamment enneigées, si un obstacle se profile, il ne faut surtout pas freiner brusquement et bloquer les roues. Et que faisons-nous lorsque cette situation survient ? Nous freinons brusquement. Cela tient à ce que nous avons l'habitude de conduire sur routes sèches et sûres et que cela nous conditionne.

Est-ce mal de céder à nos habitudes ? Bien sûr que non, c'est une réalité, car c'est l'inconscient qui dirige nos actes, et non pas le conscient. C'est ce qu'a montré dans ses nombreux travaux le Docteur Erickson<sup>1</sup>, psychothérapeute très renommé. La force de l'habitude se trouve aussi dans le rythme bien rodé du quotidien. Nous suivons toujours le même rituel.

Qui n'a jamais essayé d'apprendre une langue étrangère ? Nous savons que nous en aurons besoin un jour. Nous prenons alors la bonne résolution d'apprendre régulièrement du vocabulaire. Nous nous fixons l'objectif réaliste de connaître 10 mots nouveaux par jour. Sur un mois, cela en fait près de 300 et sur un an, 3 650. L'effort quotidien paraît somme toute raisonnable : 20 à 30 minutes de travail quotidien. Les premières semaines les objectifs sont tenus. Mais inexorablement viennent les moments où nous sommes fatigués, nous n'avons envie de rien faire, juste peut-être de voir un bon film. Et puis il y a ces jours où nous avons oublié d'apprendre notre vocabulaire. Quel sera alors le bilan une fois l'année écoulée ? Fort probablement nous aurons mis au placard notre objectif d'apprendre 10 mots par jour malgré quelques sursauts de mauvaise conscience.

Une habitude prend naissance dans la répétition, c'est ce que l'on appelle le conditionnement et c'est ce qu'a montré la fameuse expérience du chien de Pavlov.

***Plus on se conditionne et plus il sera difficile de se défaire d'une habitude et d'adopter un nouveau comportement ou de mettre en pratique un nouveau savoir.***

---

1. L'approche de Milton Erickson (1901-1980) a révolutionné la pratique de la thérapie. Pour lui qui a beaucoup travaillé sur le conscient et l'inconscient, c'est l'inconscient qui possède les ressources pour engager des changements chez l'individu. Il a fortement influencé Grinder et Bandler, les deux pères fondateurs de la PNL.

Pour appliquer ce savoir et le retenir, il faut alors répéter et répéter encore.

Nous avons vu que 80 % des utilisateurs sont satisfaits par leur apprentissage au moyen du e-learning. Pourtant, selon le retour d'expérience effectué par PwCGlobalLearning<sup>1</sup>, seuls 20 % d'entre eux vont au bout de leur formation. Comme on peut le deviner, la raison principale en est l'habitude. Les spécialistes ont constaté que les stagiaires qui utilisent le e-learning sont freinés dans leur démarche d'apprentissage car ils ont eu l'habitude d'avoir un professeur, un formateur dans une classe. Être seul devant un écran d'ordinateur pour apprendre représente un changement (d'habitudes) important. C'est la raison pour laquelle, pour réussir à mettre en place le e-learning, une conduite du changement est fortement recommandée (dont l'ampleur varie avec la taille de l'entreprise et le nombre de personnes à former).

### ***La capacité réduite de notre mémoire à court terme***

Le troisième obstacle réside dans la défaillance de notre mémoire à court terme.

Faites cette expérience : si vous regardez une émission intéressante à la télévision, interrogez-vous sur ce que vous avez retenu une fois celle-ci terminée. Écrivez-le sur un bout de papier. Refaites cet exercice le lendemain et une semaine plus tard... Lorsque vous relirez et comparerez vos notes, vous constaterez qu'au bout d'une semaine il reste finalement très peu de choses en mémoire. Vous vous souviendrez au mieux de deux ou trois idées.

---

1. PriceWaterhouseCoopers/PwCGlobalLearning, étude de retour d'expérience sur l'utilisation du e-learning publiée en novembre 2002.

Le psychologue allemand Hermann Ebbinghaus<sup>1</sup> a longuement étudié les facultés de la mémoire, notamment dans le processus d'apprentissage. Il a pu mesurer qu'à l'issue de 20 minutes de cours, l'être humain oublie environ 42 % de ce qu'il avait appris. Vingt-quatre heures plus tard, ce sont 66 % des connaissances enregistrées qui disparaissent. Une semaine plus tard, ce ne sont pas moins de 75 % de ce qui a été appris qui a disparu de la mémoire.

Si vous êtes enseignant ou formateur et que vous avez suivi une formation sur les bonnes pratiques de l'apprentissage, vous vous êtes rendu compte qu'au bout d'une semaine, vous n'avez guère retenu plus de 25 % environ de ce que vous avez appris si vous ne l'avez pas appliqué rapidement. Au bout d'un mois, il n'en restera quasiment plus rien. Vous pourrez certes relire vos notes et vous rafraîchir la mémoire, mais sachez pourtant que le mécanisme de l'oubli est enclenché. À cela s'ajoutent la force de l'habitude, la pression de l'urgence, la gestion du quotidien professionnel qui font que vous regarderez de moins en moins vos notes au cours du temps. Il vous faudra une réelle volonté pour conserver et appliquer tout ce que vous avez appris.

***Dans l'instant on ne retient que sept à neuf éléments simples, au maximum.***

À l'université Carnegie Mellon aux USA, les chercheurs ont montré une caractéristique de la mémoire à court terme. Il a été découvert que celle-ci ne pouvait pas retenir instantanément plus de sept à neuf éléments à la fois. Ce qui signifie que si je vous cite une série

---

1. Hermann Ebbinghaus (1850-1909), appliqua les méthodes expérimentales aux autres domaines que ceux de la sensation, et notamment à ceux de la mémoire et de l'apprentissage (1885).

de douze objets ou nombres, vous ne serez capable que d'en mémoriser au mieux sept à neuf. Le truc, pour en retenir plus, est de grossir ces éléments. C'est un peu comme si je vous demandais de retenir la série de lettre suivante « W, K, O, R, V, J, M, U, P, Y » et la série de mots « voiture, moteur, volant, capot, sièges, conduire, pneu ». Dans la première série vous ne retiendriez jamais plus de neuf lettres. Dans la deuxième vous auriez retenu dans l'ordre 42 lettres différentes. Vue autrement, cette dernière série contient une suite de sept mots bien connus contenant en tout 42 lettres. Vous seriez donc tout à fait capable d'aligner sur une feuille de papier ces 42 lettres différentes dans l'ordre. Alors que pour la première série vous ne pourriez au mieux qu'en citer sept à neuf.

C'est la raison pour laquelle plus ce que nous apprenons est complexe ou nous paraît complexe, et plus les probabilités sont minces que nous les retenions et les appliquions réellement. Tout simplement parce que nous en aurons oublié la plupart des détails importants. Nous aurons certes retenu des idées, mais souvent ce ne sera pas suffisant. Nous les appliquerons peut-être, mais les résultats ne seront pas au rendez-vous. Et il est fort à parier que devant les résultats décevants nous abandonnions.

### ***La contrainte du contexte***

Le quatrième et dernier obstacle à l'application des méthodes d'apprentissage tient à ce que j'appelle la contrainte du contexte. C'est la difficulté d'appliquer un savoir : on ne peut pas forcément le mettre en œuvre tel quel, il faut l'adapter à la situation.

***Bien souvent les méthodes d'apprentissage, même si elles s'avèrent pertinentes, ne trouvent pas un contexte adapté à leur application.***

Il y a une dizaine d'années, durant ma formation pour devenir psychothérapeute, il y avait un séminaire sur le coaching, avec un public varié : des psychologues, des cadres d'entreprises... Au cours de ce séminaire, j'ai rencontré un banquier qui a parfaitement illustré cette contrainte du contexte : nous avons pris connaissance de nombreux outils de la PNL dont le « modèle score » ; il s'agit d'écrire sur un papier les valeurs, les objectifs et les problèmes d'une personne afin qu'elle puisse les clarifier. Ce banquier était perplexe sur la possibilité pour lui de réutiliser cet outil avec ses collaborateurs par peur de « passer pour un clown », alors même qu'il reconnaissait son efficacité.

De retour à mon école, j'ai voulu utiliser cet outil dans mes cours. Là aussi, comme notre ami banquier, je me suis retrouvé face à une contrainte de contexte : comment utiliser cette méthode de motivation et de résolution de problèmes devant une classe de près de 30 personnes ? J'ai tout de même essayé de proposer cet exercice, mais si le cours fut agréable, l'objectif de l'exercice (motiver mes élèves et leur faire mieux apprendre) n'a pas été atteint. Le fiasco fut total. Beaucoup ne voulaient pas faire l'exercice car indiquer leurs valeurs, c'était trop se dévoiler et trop montrer sa différence (on en revient ici à la puissance du conformisme). L'exercice était davantage perçu comme un jeu, un divertissement. Par contre, j'ai pu appliquer cet outil en cours particulier, dans la préparation d'examen, notamment chez des jeunes qui avaient un véritable problème de confiance en eux.

La contrainte du contexte, dans le cas du e-learning, est due à plusieurs facteurs. D'abord celui du contenu même, qui n'est pas forcément adapté aux besoins de la formation, besoins liés aux métiers de l'entreprise (le e-learning est plus adapté à des formations ayant un contenu qui peut être standardisé comme la bureautique ou les langues étrangères). Ensuite le e-learning se heurte au fait que bien souvent les entreprises n'ont pas l'équipement informatique adapté, ce qui renchérit le coût de la formation et fait perdre, sur ce

terrain, l'attrait de cette méthode d'apprentissage. La contrainte du contexte est l'une des raisons pour lesquelles le e-learning n'a un avenir que s'il s'intègre à des formations traditionnelles en salle, c'est-à-dire un enseignement mixte.

Le système éducatif et de formation a ses propres contraintes qui rendent trop souvent difficile la diffusion de ces méthodes. Nous avons vu que chacun apprend différemment, enregistre et fait des déductions logiques selon un processus bien personnel. Mais la réalité de notre système éducatif (qu'il soit scolaire ou universitaire) et de formation ne peut pas prendre en compte la particularité de chaque étudiant ou de chaque stagiaire : comment, par exemple, un enseignant, un professeur d'université, un formateur en entreprise, peut-il s'adapter aux exigences d'apprentissage de chacun, lorsque 20, 30, voire 35 étudiants ou stagiaires sont réunis dans une même salle ?

## **Quelle méthode d'apprentissage utiliser ?**

Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises méthodes d'apprentissage. La vraie question est de se pencher sur leurs applications. Nous avons vu que le conformisme, la force des habitudes, les lacunes de la mémoire et la contrainte du contexte gênent cette application. Quelle méthode utiliser qui puisse surmonter ces quatre obstacles ? C'est la question que je me suis posée tout au long de ma carrière d'enseignant et de formateur. Et la difficulté de trouver une réponse n'était pas mince car j'étais, et je suis toujours, confronté à des publics très différents : du lycée à des cours particuliers, en passant par l'université et la formation en entreprise, sans compter des nationalités et des cultures très variées : des Français, bien sûr, mais aussi des Allemands, des Chinois, des Américains, etc.

La plupart des méthodes d'apprentissage que j'utilisais étaient le plus souvent efficaces dans une relation de personne à personne,



mais se heurtaient vite à la contrainte du contexte lorsqu'il s'agissait de les utiliser pour un groupe.

Les 7 profils d'apprentissage, que je vous fais partager et découvrir dans ce livre, permettent de surmonter ces quatre obstacles et facilitent une réelle application, que ce soit en formation, en entreprise, à l'école ou en cours particuliers.

*Les 7 profils d'apprentissage est un outil qui n'est pas exclusif des autres méthodes d'apprentissage. Il vient en complément.*

Je ne peux que vous encourager à essayer d'utiliser les 7 profils d'apprentissage en support ou en complément de différentes méthodes d'apprentissage. Il est dans tous les cas fondamental d'avoir une approche très pragmatique et flexible. Demandez-vous si les méthodes d'apprentissage que vous utilisez marchent ou non, si elles aident ou pas ceux que vous formez. Dans la négative, changez de méthode.

### **3 points à retenir**

- ◆ Chacun d'entre nous a sa propre manière d'apprendre.
- ◆ L'important n'est pas tant les méthodes d'apprentissage, aussi efficaces soient-elles, que leur application.
- ◆ Dans leur application, les méthodes d'apprentissage se confrontent à quatre obstacles principaux : le conformisme, la force de l'habitude, la mémoire de court terme et enfin la contrainte du contexte.