

# LES 7 PROFILS

## D'APPRENTISSAGE

Utiliser le profil d'apprentissage pour construire le parcours de professionnalisation



NEOBR  IN

## TABLE DES MATIÈRES

LES 7 PROFILS D'APPRENTISSAGE 4-5

---

LES PROFILS D'IDENTITÉ 6-7

LE PERFECTONNISTE  
L'INTELECTUEL  
LE REBELLE  
LE DYNAMIQUE  
L'AIMABLE  
L'ÉMOTIONNEL  
L'ENTHOUSIASTE

---

LES PROFILS DE MOTIVATION 8

QUELLE UTILITÉ ?  
VAIS-JE APPRENDRE ?  
AVEC QUI ?  
OÙ ÇA SE SITUE ?

---

LES PROFILS DE COMPRÉHENSION 9-12

VISUEL  
AUDITIF  
TACTILE  
KINESTHÉTIQUE  
SINESTHÉSIE

---

# LES 7 PROFILS D'APPRENTISSAGE

Utiliser le profil d'apprentissage pour construire le parcours de professionnalisation

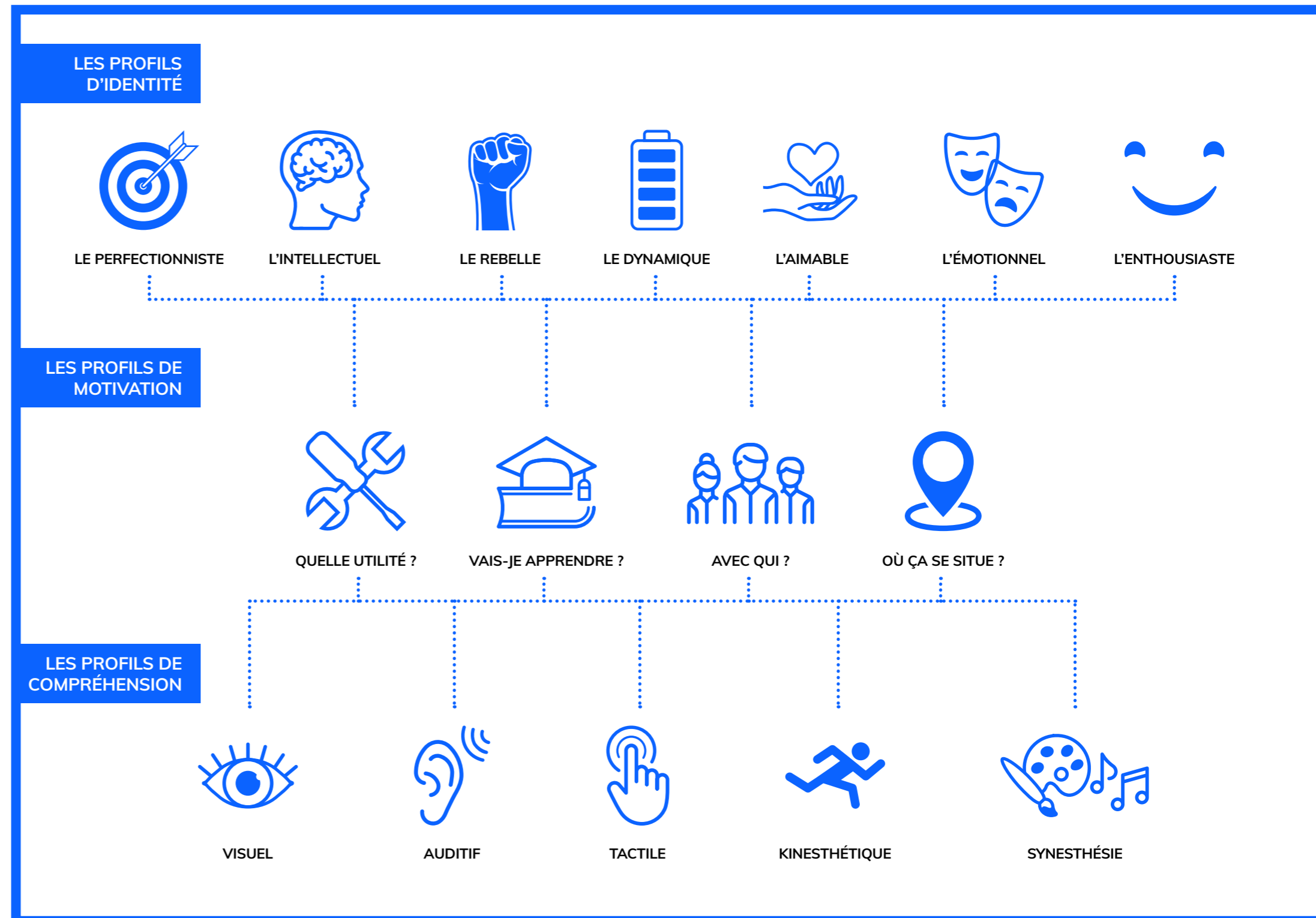
Les 7 profils d'apprentissage sont construits sur 3 niveaux.

1er niveau, appelé **profil d'identité**, on prend en compte le comportement de la personne en situation d'apprendre.

2ème 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 ?

3ème niveau, appelé **profil de compréhension**, concerne le mode d'intégration de l'information.

Chacun a un profil d'identité, un profil de motivation et un profil de compréhension. Ce qui nous fait tout simplement une combinaison de 3 éléments.








## LES PROFILS D'IDENTITÉ (1<sup>er</sup> niveau)

Les profils d'identité se fondent sur la prise en compte des compulsions.  
« Une compulsion est une force intérieure irrésistible poussant un individu à accomplir une action même s'il la désapprouve, la non-exécution étant génératrice d'anxiété. » (Faculté de médecine de Rennes).  
En d'autres termes, une compulsion est une force inconsciente qui entraîne toujours le même comportement conditionné.  
Les compulsions d'un individu se retrouvent dans la situation d'apprentissage.

Par exemple certains sont marqués, le plus souvent inconsciemment, par la perfection, par le souci que les choses soient bien faites. Ces personnes qui ont cette compulsion de perfection s'attacheront à des détails, ce qui les amènera à vouloir éviter de faire des erreurs ; ainsi, dans les phases d'exercices, nécessiteront plus de temps.

### Description des 7 profils d'identité

	<p>Le <b>PERFECTIONNISTE</b> a horreur de mal faire. Il a une faculté à voir ce qui pourrait aller de travers. Soucieux est inquiet, il prend le temps de faire les choses correctement.</p>	<p><b>CARACTÉRISTIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le goût de la perfection</li> <li>➤ La critique</li> <li>➤ Le respect de l'autorité, de l'ordre</li> </ul>
	<p>L'<b>INTELLECTUEL</b> aime apprendre. Généralement il affectionne la solitude. Introverti, il peut paraître distant vis-à-vis des autres. Apprendre lui est facile.</p>	<p><b>CARACTÉRISTIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La réflexion</li> <li>➤ Des émotions continues</li> <li>➤ La solitude</li> </ul>

	<p>Le <b>REBELLE</b>, de peur d'être blessé, évite de montrer tout signe de faiblesse. Il n'hésite pas à rentrer en confrontation, mêlée à des accès de colère. Il peut avoir des difficultés d'apprentissage.</p>	<p><b>CARACTÉRISTIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La peur de se montrer faible</li> <li>➤ L'excès</li> <li>➤ Une formidable énergie</li> </ul>
	<p>Le <b>DYNAMIQUE</b> aime agir. Il a le don de réussir dans ce qu'il a décidé d'entreprendre. Il trouvera les chemins de l'apprentissage par un autre moyen mais il apprendra.</p>	<p><b>CARACTÉRISTIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le besoin de reconnaissance</li> <li>➤ La réussite</li> <li>➤ L'action</li> </ul>
	<p>L'<b>AIMABLE</b> travaillera plus pour faire plaisir à ses collègues ou à son manager ou formateur. Sociable est gentil, c'est un apprenant très agréable. Cependant il a besoin d'attention pour pouvoir s'épanouir.</p>	<p><b>CARACTÉRISTIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les autres</li> <li>➤ La gentillesse et la sociabilité</li> <li>➤ La sensibilité</li> </ul>
	<p>L'<b>ÉMOTIONNEL</b> agit en fonction de ses émotions difficilement contrôlées et peut réagir de façon théâtrale. Il possède un esprit très créatif et aime se différencier de ses collègues.</p>	<p><b>CARACTÉRISTIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'originalité</li> <li>➤ Un côté artistique</li> <li>➤ Des émotions amplifiées</li> </ul>
	<p>L'<b>ENTHOUSIASTE</b> a une forte joie de vivre. Il a une grande faculté à percevoir le côté positif des choses. Cependant l'ordre et la discipline ont tendance à le frustrer.</p>	<p><b>CARACTÉRISTIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La gaieté</li> <li>➤ L'absence de contraintes</li> <li>➤ Le plaisir</li> </ul>

## LES PROFILS DE MOTIVATION

(2<sup>ème</sup> niveau)



### QUELLE UTILITÉ ?

La motivation dépend du degré d'utilité de l'enseignement perçu. Dès qu'il sera question de choses plus abstraites, dont cette fois-ci l'utilité est beaucoup moins évidente, comme les mathématiques ou l'histoire, par exemple, la motivation à apprendre baissera. Il pourra même y avoir une attitude de rejet.



### VAIS-JE APPRENDRE ?

La motivation pour apprendre réside justement dans le fait d'avoir l'impression d'apprendre quelque chose. Ce facteur de motivation correspond à une personnalité curieuse qui aime investiguer des données. Elle donne une certaine aisance pour suivre des études supérieures ou s'engager dans un cursus de formation continue.



### AVEC QUI ?

La motivation pour apprendre est centrée sur les personnes. Par exemple, une personne dotée de ce profil pourra aimer une matière ou un sujet et se mettre à travailler grâce à son enseignant qu'elle apprécie. Mais l'inverse est aussi vrai, c'est-à-dire que le même apprenant peut perdre sa motivation et être amené à détester la même matière, le même sujet, parce qu'il n'aime pas du tout l'enseignant. Pour être motivé à apprendre, ces individus ont besoin d'avoir un formateur qu'ils apprécient, et non pas d'un ordinateur, perçu comme une machine froide et sans âme.



### OÙ ÇA SE SITUE ?

Le besoin de situer les choses, dans un plan ou dans une vision globale, dans un lieu, est primordial. Cette motivation est corrélée au besoin de mettre en avant un plan de la formation. À chaque nouveauté abordée, le formateur devra auparavant la situer dans le plan.

## LES PROFILS DE COMPRÉHENSION

(3<sup>ème</sup> niveau)

Les profils de compréhension permettent de savoir par quel canal sensitif les informations sont enregistrées par :



### LA VISION (visuel)

La compréhension se fait principalement pour ce qui est vu. Elles auront donc besoin d'avoir des graphiques, des couleurs, des dessins pour bien comprendre et auront toutes les peines du monde à mémoriser un cours où le formateur ne fait que parler.



### L'AUDITION (auditif)

La compréhension s'effectue principalement par l'écoute. Faire des graphiques ou des dessins pour expliquer aux personnes qui appartiennent à ce profil ne sera pas nécessaire. Elles sont à l'opposé des visuels; le fait de parler, d'entendre des paroles suffit. Des cours magistraux, les longs monologues d'un formateur, les comptes rendus et les analyses d'un formateur leur conviendront parfaitement.



### LE TOUCHER (tactile)

Les personnes du profil de compréhension « tactile » ont besoin pour ancrer l'apprentissage du renforcement du contact ressenti.



### LE MOUVEMENT (kinesthésique)

Les personnes du profil kinesthésique, l'apprentissage va passer essentiellement par l'expérimentation.



### LA SYNESTHÉSIE (musique - couleurs - tactile)

L'apprentissage va passer par l'association d'une couleur, musique, ressenti, ce qui peut ralentir l'acquisition de savoirs.

Bien sûr, nous avons tous les sens de la vue, de l'ouïe, et du ressenti (le toucher), du mouvement mais à des degrés différents. Il s'agit donc ici de savoir quel canal notre cerveau privilégie pour enregistrer l'information.

Bien qu'il y ait inévitablement un lien, les profils d'apprentissage ne décrivent pas le caractère d'une personne. Il ne donne pas d'indication sur son passé, son contexte d'évolution, sur son intelligence et ses talents.

Néanmoins il existe plusieurs théories sur les modèles d'apprentissage en voici

quelques-uns des plus cités :

Celui en lien avec le MBTI corrélé avec les seize types possibles issus de la combinaison de quatre dimensions bipolaires :

1. Sensation versus Intuition
2. Raison versus Émotion
3. Jugement versus Perception
4. Extraversion versus Introversion

Ces conduites peuvent être traduites par des préférences pour tel ou tel type d'activité comme la recherche en équipe, le tutorat, la répétition, la mémorisation, les enquêtes, la conceptualisation, le questionnement.

## Ned Herrmann's Whole Brain Model (1996)

Représentation métaphorique du cerveau, divisé en 4 quadrants, chacun associé à une façon de penser et d'apprendre :

### CORTICAL GAUCHE

Les **théoriciens** (aiment les faits, les détails, la pensée critique, les instructions précises)

### CORTICAL DROIT

Les **humanitaires** (aiment le travail collaboratif, les jeux de rôle, les exemples personnels)

### LIMBIQUE GAUCHE

Les **organisés** (aiment les démarches progressives, les check-lists, les échéances, la résolution de problèmes selon des étapes claires et des procédures)

### LIMBIQUE DROIT

Les **innovateurs** (aiment les brainstorming, les métaphores, les illustrations, les synthèses, les approches holistiques)

## Modèle de style d'apprentissage de Kolb (1999)

Centré sur la théorie de l'apprentissage expérimental, sa conception s'appuie sur le savoir acquis par l'expérience selon un cycle comprenant quatre phases que traverse successivement la personne tout en marquant une préférence pour des séquences qui caractérisent des styles :

Le **DIVERGENT** (EC/OR ou concret, réfléchi) est imaginatif, innovant, se base sur ses émotions, sentiments.

Le **CONVERGENT** (CA/EA ou abstrait, actif) trouve des applications pratiques aux théories, prend des décisions, résout des problèmes.

L'**ASSIMILATEUR** (CA/OR ou abstrait, réfléchi) aime les idées abstraites et les concepts, raisonne, préfère les théories aux personnes.

L'**ACCOMMODANT** (EA/EC ou concret, actif) aime apprendre par expérience, manipulation, tâtonnement, partage avec les autres mais aime diriger.

## Le System 4MAT

Le schéma du cycle d'apprentissage développé par McCarthy (1990) également inspiré de la théorie de Kolb, le System 4MAT, privilégie un apprentissage divisé en 8 séquences qui utilisent l'ensemble des caractéristiques attribuées au cerveau droit et gauche. Selon 4 intérêts principaux qui induisent 4 façons d'aborder les informations reçues :

IMAGINATIF Why / Pourquoi ?	ANALYTIQUE What / Quoi ?	PRAGMATIQUE How / Comment ?	DYNAMIQUE What if / Et si ?
Aime écouter, parler, réagir, échanger, brainstorm	Aime observer, analyser, classer, théoriser	Aime expérimenter, manipuler, améliorer, bricoler	Aime modifier, adapter, risquer, créer
Divergent	Assimilateur	Convergent	Accommodant

## L'inventaire des styles d'apprentissage (ILS) de Vermunt

Dans son canevas, Vermunt définit quatre styles d'apprentissage comme :

- une recherche de sens
- la reproduction de modèles
- la recherche d'applications pratiques
- une option sans intentions personnelles

Le style d'apprentissage est flexible car c'est le produit de l'interaction temporelle entre des facteurs personnels et contextuels. L'emphase est mise sur la connaissance de soi d'un point de vue cognitif et sur l'auto régulation des conduites telles que la motivation, l'effort et les sentiments. Vermunt pense que le « matching » mais aussi le « mismatching » peuvent donner

des résultats positifs pour l'efficacité de l'apprentissage quand les styles de l'enseignant.e et de l'apprenant.e sont assortis ou au contraire opposés (il appelle cela de l'opposition constructive).

Dans le domaine de la psychologie cognitive, on admet généralement qu'il existe une pluralité des types d'apprentissage, et que l'accent devait être mis sur les représentations de la personne en apprentissage, c'est à dire ses stratégies d'apprentissage et la manière dont elle recueille et traite l'information.

### CONCLUSION

Le style d'apprentissage est le mode de fonctionnement privilégié par l'apprenant dans une situation d'apprentissage. Il est lié à son style de câblage neuronal qui entre-autre définit sa personnalité et sa capacité à s'adapter.

Il nous semble essentiel de délivrer à chaque membre d'une équipe dans une situation de changement ou d'apprentissage : une bonne connaissance de soi et de ses préférences de fonctionnement.

Puis dans une suite logique de partager cette connaissance avec le management pouo optimiser celui-ci.

# NEOBR IN

## CONTACT

17 rue de Châteaudun  
75009 Paris  
France

---

16° Esq Avenida da Republica  
Lisboa, 191-1050  
Portugal

---

01 84 88 76 12  
info@neobrain.io

 [linkedin.com/company/neobrain](https://www.linkedin.com/company/neobrain)

 [twitter.com/Neobrain\\_fr](https://twitter.com/Neobrain_fr)

[www.neobrain.io](http://www.neobrain.io)