

J'AI LU POUR VOUS



1ère
partie

Le Funny Learning propose une pédagogie innovante qui s'appuie sur l'unicité de chaque apprenant et sur les récentes découvertes des neurosciences en matière d'apprentissage.

Cet article résume la première partie d'un ouvrage, qui donne un regard nouveau sur les différents profils des apprenants et sur leurs capacités et leurs limites à apprendre.

Le contenu de ce livre vous permettra de :

- Établir votre profil de formateur.
- Détecter les différents styles de personnalité et les besoins de vos apprenants.
- Intégrer les apports des neurosciences pour une pédagogie agile et plus efficiente.

Et après l'avoir lu, je confirme que les auteurs ont tenu leurs promesses !

Former avec le FUNNY LEARNING Quand les neurosciences réinventent vos formations

par Carlo Bianchi - Learning By Doing

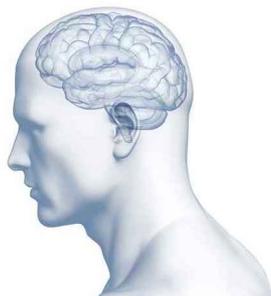
L'ÉVOLUTION DES CONNAISSANCES SUR LE FONCTIONNEMENT DU CERVEAU

Le fait que 90% des savants de tous les temps sont encore vivants est le témoignage de l'accélération des découvertes scientifiques.

Dans le domaine qui nous intéresse, dans un premier temps, c'est l'arrivée d'Internet qui a bouleversé les pratiques pédagogiques. Le digital a libéré la formation des contraintes de lieu et de temps et l'accessibilité illimitée à l'information au niveau planétaire a fait évoluer considérablement les relations formateur/formé et la manière d'organiser la formation.

Aujourd'hui, les neurosciences ont apporté de nouvelles connaissances sur le fonctionnement du cerveau et dégagent de nouvelles opportunités d'amélioration et d'efficacité des formations.

Pour améliorer l'efficacité de ses interventions le formateur ne doit pas vraiment remettre en question l'ensemble de ses pratiques, il suffit qu'il prenne en considération la manière dont les humains apprennent et les quelques exigences du cerveau, qui peuvent être expliquées par 8 principes :



1. Chaque cerveau est unique et apprend à sa façon (CENTRER LA PÉDAGOGIE SUR L'APPRENANT).
2. Le cerveau est un « explorateur » et décide à votre insu (ÉVEILLER LE DÉSIR D'APPRENDRE).
3. Le cerveau recherche le plaisir (IMAGINER DES ACTIVITÉS LUDIQUES ET STIMULANTES).
4. Le cerveau ne traite qu'une tâche à la fois (RESPECTER LES RYTHMES D'APPRENTISSAGE DE CHACUN).
5. Les émotions démultiplient nos capacités d'apprentissage (JOUER AVEC LES ÉMOTIONS).
6. Le cerveau a besoin de répétition (PRATIQUER LA MULTIMODALITÉ).
7. Le cerveau a besoin d'oxygène (CONNECTER LA TÊTE ET LES JAMBES).
8. Le cerveau a besoin de potentialiser sur du long terme (FAIRE DURER L'HISTOIRE D'AMOUR !).

QUE PROPOSE LE FUNNY LEARNING ?

Le Funny Learning propose une pédagogie innovante, organisée par « capsules ». Les capsules sont des courtes séquences pédagogiques, conçues dans le respect des 8 principes avec l'intention de « différencier » la pédagogie.

Former avec le FUNNY LEARNING

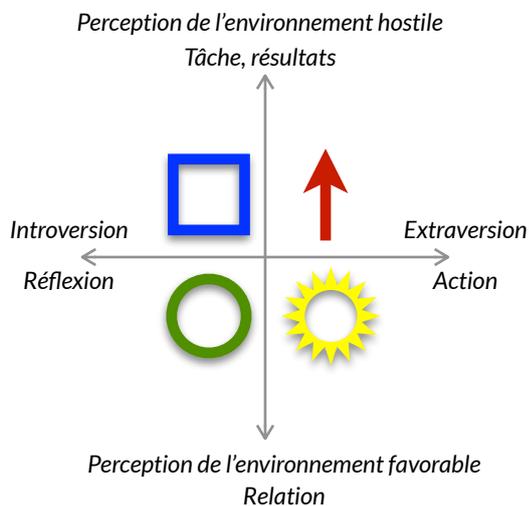
Quand les neurosciences réinventent vos formations

CENTRER LA PÉDAGOGIE SUR L'APPRENANT

Selon John Medina, auteur du célèbre ouvrage *Les 12 lois du cerveau* (voir notre article de février 2016) la plupart des formateurs transmettent de la même manière dont ils ont appris ! D'où l'intérêt pour chaque formateur d'identifier son propre style, l'analyser et trouver des leviers de progrès.

Pour y parvenir, le Funny Learning propose une méthode d'analyse comportementale qui vise l'amélioration de la communication interpersonnelle.

Fruit des travaux des psychologues Carl Gustav Jung et de William Moulton Marston, la méthode dite « boussole des couleurs » (aussi commercialisée sous différentes marques : Ensize, Insight, Disc...) permet d'identifier son style de



personnalité et celui des apprenants.

Le NORD de la boussole voit l'environnement comme hostile et considère la vie comme un terrain de combat et de compétition.

Contrairement au nord, le SUD est plus optimiste et voit l'environnement de manière plus favorable.

À l'EST on trouve le monde de l'action avec des personnes extraverties, toujours en mouvement et qui peuvent s'ennuyer vite.

Les gens qu'on trouve à l'OUEST sont plutôt introverties, sont plus calmes et réfléchies.



La flèche rouge illustre un comportement rapide, orienté vers les objectifs et déterminé à les atteindre. Les personnes ayant ce style comme caractéristique dominante de leur comportement peuvent être perçues très dynamiques, mais aussi impatientes et autoritaires.



Le comportement jaune est sociable et solaire, comme son symbole l'indique. Il a besoin de contact avec les autres, mais parfois peut être perçu comme insouciant, léger, peu sérieux.



Le comportement vert cherche l'harmonie, l'entente et le bien être. Il peut être considéré par certains comme un peu lent, incertain et indécis.



Le comportement bleu illustre la rigueur, la précision et la conformité à des règles établies, parfois au point d'être considéré comme pointilleux et rigide.

Comme on peut le voir, les quatre styles peuvent être perçus par le regard d'autrui de manière plutôt positive ou plutôt négative. En réalité, il n'y a pas un bon ou un mauvais profil. Chacun des quatre couleurs est une médaille avec ses deux côtés.

Ces principes sont beaucoup utilisés dans les formations managériales ou commerciales. L'idée est de savoir reconnaître son style et le style de son interlocuteur pour pouvoir s'y adapter et mieux communiquer.

Les couleurs devraient être considérées comme des « muscles » ; nous possédons les quatre mais il y en a un ou deux qui sont plus développés. En analogie aux muscles de notre corps, les couleurs plus développées se voient plus facilement et caractérisent notre comportement, tel qu'il est perçu par notre entourage. Et comme pour les muscles, les comportements peuvent être développés, en les entraînant.

La détection du style précis d'un individu n'est pas simple car pour la même personne il existe deux profils :

- Le profil « spontané », tel que la nature nous l'a donné et qui correspond au comportement que nous avons dans des situations sans contrainte.
- Le profil « adapté » qui est le comportement que nous adoptons pour nous adapter aux différentes situations de la vie, qui peuvent être plus ou moins contraignantes.

Pour le formateur, il ne s'agit pas de se muscler en changeant son comportement, ou de faire un diagnostic des couleurs des personnes qu'il doit former. Il est par contre important de savoir que ces différents styles comportementaux existent et qu'ils sont le résultat de besoins psychologiques, qu'il est souhaitable de prendre en considération pour mieux impliquer les apprenants.

Maintenant, voyons comment ces quatre types d'apprenants préfèrent apprendre, en sachant qu'une personne à dominante jaune aura plus de mal à pratiquer les activités qui plaisent au collègue de dominante bleue, et vice versa.

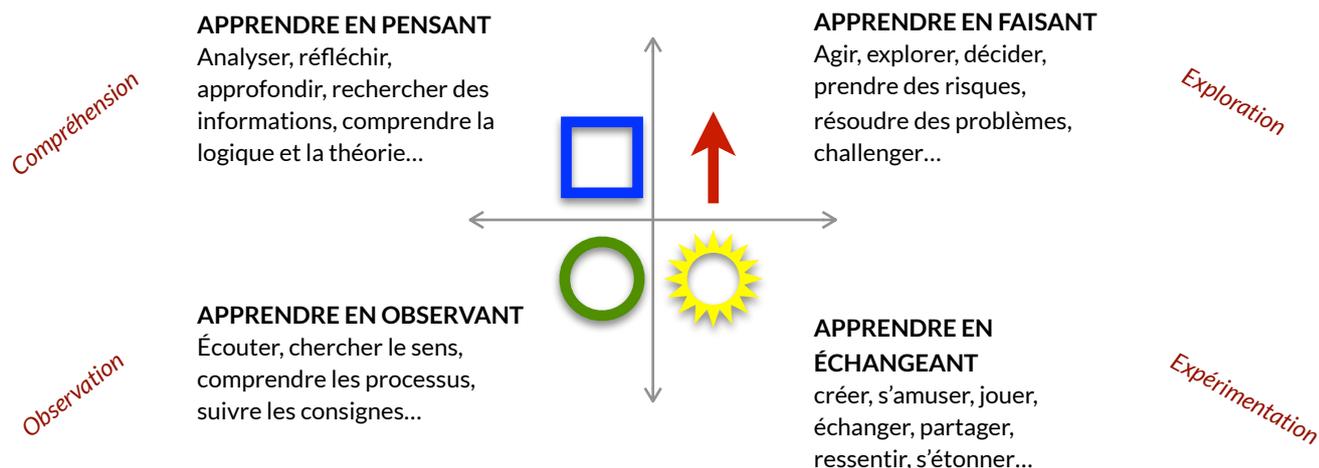
Former avec le FUNNY LEARNING

Quand les neurosciences réinventent vos formations

LES BESOINS PSYCHOLOGIQUES

Selon notre style dominant, nous avons tous des besoins psychologiques, donc des préférences qui font que nous acceptons plus facilement certaines approches pédagogiques plutôt que d'autres.

- Le **rouge** aime bien explorer et de se lancer dans l'inconnu.
- Le **jaune** doit s'amuser à créer quelque chose de nouveau.
- Le **vert** préfère se lancer dans des réflexions de sens.
- Le **bleu** a besoin d'avoir des informations claires et logiques.



LES PRÉFÉRENCES INDIVIDUELLES

Plusieurs chercheurs ont étudié les styles d'apprentissage (Kolb, Felder...); le Funny Learning reprend d'une manière générale les mêmes conclusions mais elle donne, en plus, des conseils concrets pour améliorer les pratiques du formateur.

Commençons alors par voir quelles sont les approches préférées par les différentes couleurs :

- Le **rouge** aime bien les mises en situation, les études de cas, les quiz et tout ce qui nécessite du challenge et de la performance.
- Le **jaune** préfère s'investir dans des jeux, des travaux de créativité, des icebreakers et toute autre activité plaisante.
- Le **vert** a une prédilection pour les activités qui progressent par étapes successives, les démonstrations et l'apprentissage par les pairs.
- Le **bleu** a besoin d'avoir des éléments écrits, de la théorie et des preuves de sa validité.

DANS LES PROCHAINS ARTICLES...

Dans la continuité de ce billet, je décrirai, ce que les auteurs de l'ouvrage proposent concrètement pour structurer une intervention de formation par « capsules ».

Un article spécifique sera consacré à la manière d'utiliser les émotions pour démultiplier les capacités de mémorisation et



Plus de 25 ans de pratique de la pédagogie des adultes m'ont permis de former à la conception et à l'animation de formations, plusieurs centaines de formateurs occasionnels et professionnels.

Carlo BIANCHI - Dirigeant de Learning By Doing

Exemples :

- [Concevoir & Animer une Formation Blended](#) (parcours multimodal « à la carte »)
- [Concevoir & Animer une Formation Blended](#) (apprentissage autonome 100% online)