
5 — 4MAT, UN MODELE DE L'APPRENTISSAGE

Pourquoi un modèle de l'apprentissage ?

La formation est un processus qui nécessite l'actualisation des représentations et des croyances sur le monde... Apprendre, c'est modifier son modèle du monde. C'est pourquoi le formateur est régulièrement amené à s'intéresser au processus mis en œuvre dans l'apprentissage dans le but de faciliter le changement.

Kolb, qui était un philosophe et un spécialiste de l'enseignement, avait remarqué que les étudiants avaient différents modes d'apprentissage. Et selon lui, cela correspondait aux questions principales que ceux-ci se posaient pendant leur apprentissage « Pourquoi », « Quoi », « Comment » et « Et si » :

- **Pourquoi ?** Ces apprenants veulent avant tout connaître les raisons pour lesquelles il était important d'apprendre. Kolb les a appelés les « Divergeurs »
- **Quoi ?** Ceux là sont intéressés par les faits concrets et les concepts opérationnels. Kolb les a appelés « Assimilateurs »
- **Comment ?** Ils veulent apprendre par la pratique et faire les choses. Kolb les désigne sous le nom de « Convergeurs »
- **Et si ?** Ces apprenants sont plus intéressés par les essais et les spéculations. Et Kolb les appelle « Accomodateurs »

Type	Question	Caractéristique
Divergeurs	Pourquoi ?	Ils veulent savoir pourquoi ils devraient apprendre ce qui leur est enseigné. Les formateurs peuvent les motiver en leur en donnant les raisons en début de séance de formation et en leur demandant : « <i>Cela vous intéresse ?</i> »
Assimilateurs	Quoi ?	Ils veulent de l'information et des concepts clairs à propos du sujet enseigné. Le formateur leur donne de l'information, enseigne et demande « <i>Qu'avez vous besoin de savoir de plus maintenant ?</i> »
Convergeurs	Comment ?	Ils préfèrent des mises en pratique et des exercices pour mettre en œuvre les connaissances. Le formateur leur donne un exercice et les guide dans la réalisation. Il demande « <i>Quoi d'autre avez-vous besoin de savoir pour faire l'exercice ?</i> »
Accomodateurs	Et si ?	Ils veulent envisager les possibilités d'application future de ce qu'ils ont appris. Le formateur peut les conseiller ou les guider lorsqu'ils posent des questions à propos de ce qui pourrait arriver en demandant « <i>Quelles questions avez vous, quels sont vos commentaires ?</i> »

Kolb avait remarqué que chacun des quatre types d'apprenants avaient tendance à s'impliquer dans la partie de l'apprentissage qui leur correspondait le plus. Et selon

lui, ce cycle commence par la raison d'apprendre (« Pourquoi ? »), puis sur le contenu à apprendre (« Quoi ? »), puis la mise en œuvre effective des concepts (« Comment ? »), et enfin envisager comment utiliser cette nouvelle connaissance concrètement dans la vie de tous les jours.

Les recherches de Kolb ont permis de mettre en évidence que les apprenants étaient tous répartis dans ces quatre catégories. À sa suite, McCarthy a formalisé un modèle pédagogique dans lequel différentes méthodes d'enseignement étaient nécessaire pour ces différents types d'apprenants. De plus, elle a organisé ces méthodes dans un cycle qui facilite la construction de dispositifs pédagogiques efficaces.

Les développeurs de la PNL ont rapidement compris l'intérêt de cette approche et l'ont intégrée dans les modèles d'apprentissages et de la formation ce qui a permis d'intensifier les formations grâce à des outils structurants efficaces.

Quel est mon style

En sous groupe de 3 : A, B, C

15 minutes, soit trois fois 5 minutes

Déroulement

A demande à B pendant que C observe et éventuellement aide A :

- Quel type d'apprenant penses-tu être ?
- Comment le sais tu ?
- Quel type d'apprenant penses-tu ne pas être ?
- Comment le sais tu ?

A prend quelques notes très brèves juste comme aide mémoire (deux dizaines de mots).

Suggestion : plutôt que d'utiliser les noms proposés par Kolb (divergeur, assimilateur, convergeur, accomodateur), utilisez « pourquoi », « quoi », « comment » et « et si », c'est plus parlant.

Débriefing

De retour en grand groupe, chacun décrit la personne avec qui il a travaillé en sous groupe et la présente. Concrètement, A dit au groupe :

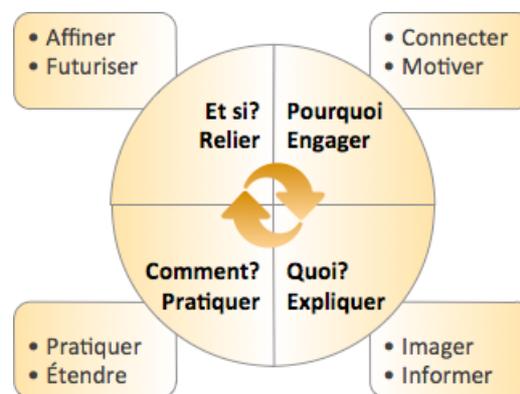
- B est de type « X » et je le sais parce que [fait évident et spécifique]
- B n'est pas encore de type « Y » et je le sais parce que pour l'instant [fait évident et spécifique]

Qu'est ce que 4MAT ?

Bernice McCarthy a développé le système 4MAT en combinant un cycle aux styles d'apprentissage.

4MAT (prononcer « format ») est une méthode qui est destinée à aider chacun à apprendre. C'est aussi un modèle qui permet de structurer de manière pédagogique une présentation écrite ou orale. 4MAT est organisé en un cycle de quatre étapes qui répondent aux attentes des quatre types d'apprenants. Et 4MAT est aussi organisé pour structurer le processus d'acquisition et de consolidation des connaissances de la manière la plus écologique possible.

Le modèle 4MAT est donc une structure d'action organisée en quatre étapes principales, et suppose que les apprentissages se font selon un ordre précis.



Le cycle 4MAT

4Mat structure donc le processus de formation autour d'un cycle en quatre temps. Chacun peut à son tour être subdivisé en deux phases :

Quadrant	Phase	Hémisphère
Engager - Ressentir	Connecter	D
	Motiver	G
Expliquer	Imager	D
	Informé	G
Pratiquer	Expérimenter	G
	Étendre	D
Relier	Affiner	G
	Futuriser	D

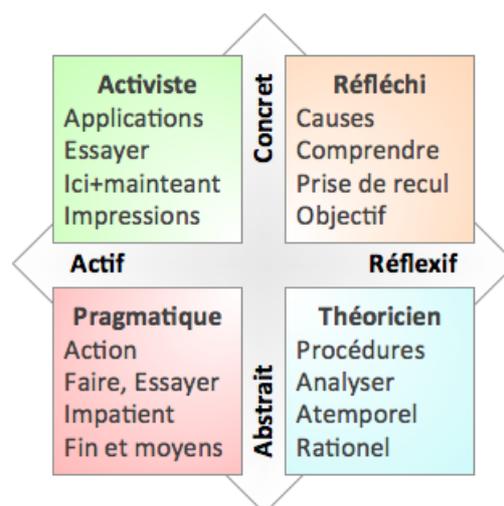
Rapprocher le modèle de Lewin et 4MAT

En sous-groupe, recherchez les relations, différences et les similitudes du modèle de Lewin et de 4MAT

Honey et Mumford

Honey et Mumford ont proposé de compléter les styles d'apprentissage de Kolb en introduisant des styles comportementaux :

- **Réfléchis** – Les réfléchis préfèrent voir les choses depuis différentes perspectives pour avoir la possibilité de planifier et organiser les choses. Ils ont souvent tendance à accorder de l'importance à certains détails, à rechercher la signification des choses. Ils peuvent se montrer hésitants et avoir du mal à entrer en action si ils n'ont pas pu comprendre les tenants et aboutissants de la situation.
- **Activistes** – Les activistes aiment envisager les activités nouvelles ainsi que relever les défis. Ils préfèrent l'action, apprendre par l'expérience et se faire leur propre opinion. Ils ne prennent pas beaucoup de temps pour réfléchir aux concepts ou faire des plans détaillés avant d'agir. Ce sont néanmoins des personnes qui peuvent voir les problèmes et les objections si ils ne perçoivent pas les relations entre la réflexion et l'action.
- **Théoriciens** – Les théoriciens aiment les modèles, les théories, les concepts. Ils apprécient les analyses logiques et les environnements structurés. Ces personnes aiment organiser les informations, comprendre les relations logiques, combiner les éléments qui sont à leur disposition en ensembles cohérents. Ils peineront à agir s'ils n'ont pas des procédures et des instructions claires.
- **Pragmatiques** – Les pragmatiques aiment mettre en pratique les idées nouvelles, expérimenter des méthodes ou des procédures. Ils aiment confronter les idées et les concepts à la vie réelle. Et pour eux, les procédures, les règles, la théorie doivent avoir des applications concrètes... Ils passent rapidement à l'action, parfois trop, et peuvent manquer de préparation. De plus, ils peuvent ne pas analyser les expériences après coup.



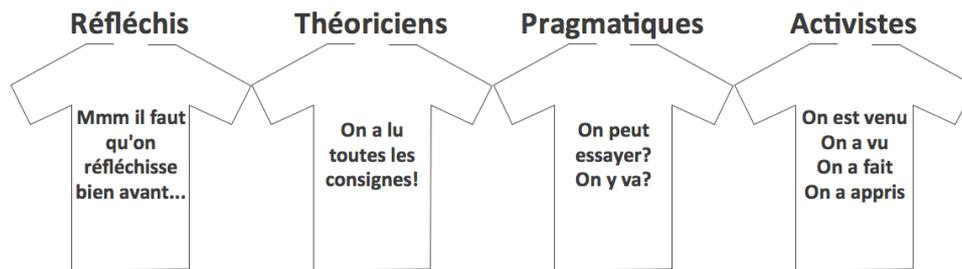
Les styles de Honey et Mumford

Quel type d'apprenant êtes vous ?

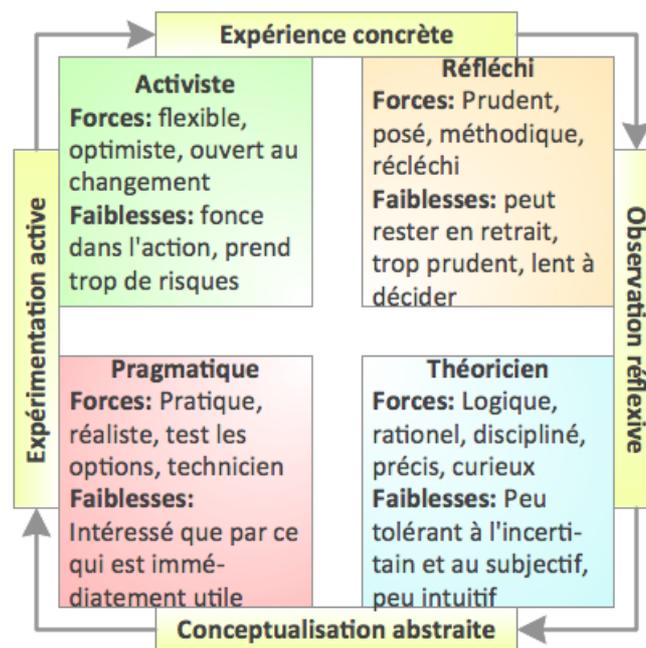
En groupes de deux ou trois, échangez et aidez vous mutuellement à identifier le type d'apprenant qui est le vôtre.

Pour cela aidez vous des figures ci-dessus et ci-dessous :

- Que préférez-vous ?
- Qu'aimez vous le moins ?
- Y a-t-il un ou plusieurs styles que vous pensez ne pas utiliser ?
- Quel style pouvez vous vous renforcer pour équilibrer vos atouts ?



Les quatre profils comportementaux



Le cycle de l'action et les profils de l'action

Quel est votre style d'action dans l'apprentissage ?

En groupes de deux ou trois. Identifiez vos préférences pour chaque style :

- Que faites vous le plus ?
- Que faites vous le moins ?
- Que préférez vous ?
- Qu'aimez vous le moins ?

Y a-t-il un ou plusieurs styles que vous pensez ne pas utiliser ?

Pour aller plus loin

Les applications de 4MAT sont nombreuses. Et l'une des plus importantes est dans doute le suivi des phases de changement du client. Une des questions que le formateur peut se poser est : ou en est le client dans son processus d'apprentissage de son propre changement.

- A-t-il bien conscientisé pourquoi ce changement ?
- A-t-il une conception claire de ce qu'est ce changement ?
- Les étapes et les actions sont-elles claires ?
- Les suites futures et les conséquences sont-elles identifiées ?

Les applications concernent également le formateur dans sa communication globale, en particulier pour expliquer les compétences métier :

- Pourquoi son métier est-il ce qu'il est ?
- Qu'est ce que son approche métier ?
- Comment se passe son métier ?
- Quels bénéfices son métier peut-il apporter ?

Et d'une manière générale, pour chaque interaction,

- Quelle est la question globale qui se pose ?
- Quel est l'objet de cette question ?
- Quelles sont les actions, les opérations, les étapes à réaliser ?
- Quelles seront les conséquences et les perspectives ?

Utiliser 4MAT pour vous présenter

Utilisez 4MAT pour vous présenter en tant que professionnel :

- Expliquez « pourquoi » votre métier est important
- Dites ce que votre métier est pour vous (« quoi »)
- Décrivez « comment » cela fonctionne
- Ouvrez à quelques questions (« et si »)
- Finissez sur une ouverture et une demande de feedback

Maîtriser cette technique permet d'éviter un grand moment de solitude quand votre interlocuteur vous dit : « J'ai pas bien compris. C'est quoi au juste votre valeur ajoutée en tant que professionnel ? »

Présenter un concept

Utilisez 4MAT pour exposer un concept

Préparation

Choisissez un concept en relation avec la PNL ou le développement personnel. Ce peut être une méthode, une technique, un outil... Spécifiez ce concept puis répondez succinctement aux questions du 4MAT :

- Qu'est ce concept ?
- Pourquoi ce concept ?
- En quoi consiste ce concept ?
- Comment fonctionne ce concept ?
- Quelles sont les applications de ce concept ?

Pour noter vos idées comme elles viennent, même dans le désordre si cela est plus facile.

Assurez vous que vous avez des idées pour chaque question.

Concevoir la présentation

Imaginez ensuite une présentation de ce concept pour le présenter en groupe et pour cela :

- Quel temps vous donnez vous ?
- Quel est le bon niveau de chunking ?
- Quelles sont les idées les plus essentielles pour chaque partie (en suivant le plan 4MAT)
- Que pouvez vous enlever à votre exposé qui n'est pas indispensable ? (KISS)

Vous pouvez alors prendre mots clés

- Pour chaque mot clé, rappelez vous de ce qu'il est utile de dire.

Supprimer encore ce qui est superflu et ce qui n'est pas clair.

Ressources et rapport au groupe

Mettez vous dans un état de ressource

- Rappelez vous de la structure 4MAT
- Jetez un œil à vos notes
- Revoyez votre plan (regarder vers le haut facilite la visualisation)

Et établissez le rapport au groupe.

Présentation

Présentez en spécifiant de quoi vous allez parler puis suivez la logique 4MAT

Questions

Posez une question ouverte pour faciliter les questions

Feedback

Le groupe fait un feedback au présentateur en lui indiquant points d'appui et pistes de progrès

Utiliser 4MAT pour conscientiser une compétence

Utilisez 4MAT pour explorer un apprentissage, une connaissance, une compétence... Il ne s'agit pas ici d'opérer un changement mais plutôt une clarification et de renforcement.

Ressources et rapport

Le présentateur se met en état de ressources et établit le rapport.

Précadrage

Le présentateur explique qu'il s'agit de parler d'une compétence que la personne a mis en œuvre et pour laquelle elle souhaite prendre du recul, se clarifier les idées...

Objectif

Quel savoir ou savoir faire souhaitez-vous que nous parlions ?

Qu'attendez vous de notre conversation ?

Questionner la compétence avec 4MAT

L'ordre logique de base du questionnement est :

- Pourquoi cette compétence est-elle importante ?
- Qu'est ce que cette compétence ?
- Comment fonctionne cette compétence ?
- Quelles sont les limites de cette compétence ?

Et des axes d'exploration aidant sont :

- Que ressentez vous ?
- Que vous dites vous ?

Renforcement

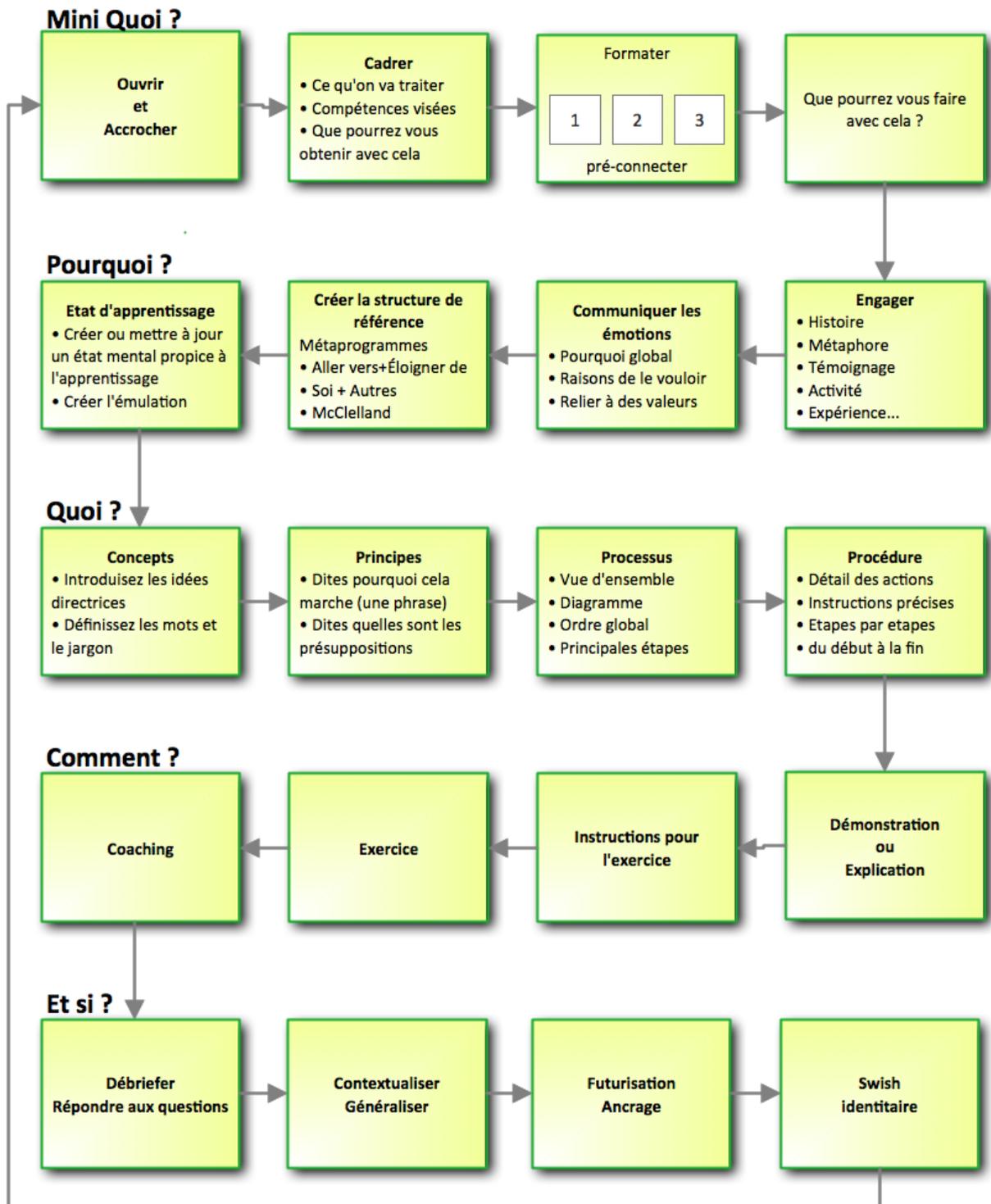
- Qu'allez vous changer ou renforcer ?
- Comment allez vous changer ou renforcer
- Quelle sera la première étape
- Quand ?

Feedback

Le groupe fait un feedback au présentateur en lui indiquant points d'appui et pistes de progrès

Cette structure d'intervention fonctionne très bien en formation, en analyse de pratiques mais aussi en management, en coaching...

Le processus global de 4MAT



4mat, Spirale, Satir, rôles

