

FORMATION DE FORMATEURS

La séance qui fait apprendre

Cinq blocs, douze techniques, une séance minute par minute

15 pages · 4 schémas · 12 techniques classées · 1 séance complète · 2 fiches

Vos formateurs internes adaptent leurs supports aux visuels et aux auditifs. Cette pratique repose sur une hypothèse que les études solides ont échoué à valider. Voilà ce qui marche à la place.

Ressource praticien

Sinéa Performance · organisme de formation certifié Qualiopi
Là où la compétence prend racine

SINÉA PERFORMANCE · SEPTEMBRE 2026



SOMMAIRE

03 Vos deux fiches, à remplir avant la séance

04 Les cinq blocs d'une séance

05 Douze questions pour concevoir

06 Faire pratiquer, faire retrouver

07 Une séance complète, minute par minute

08 Douze techniques, et leur effet

09 Les quatre temps de l'ancrage

10 Ce qui va vous arrêter, et quoi faire

11 Grand groupe, distance, public rétif

14 À quoi ressemble un défi SeedUp

1 La croyance la plus répandue de la formation

CE QUE TOUT LE MONDE APPLIQUE

Adapter le support au style de chacun

Des schémas pour les visuels, des explications pour les auditifs, des mises en situation pour les kinesthésiques. Cette idée structure la conception pédagogique depuis quarante ans.

Soixante-et-onze systèmes de classification des styles d'apprentissage circulent aujourd'hui.

Coffield, Moseley, Hall et Ecclestone, recensement de 2004

Une précision honnête. Les préférences existent, les gens aiment vraiment apprendre d'une certaine façon. Ce que la recherche invalide, c'est l'idée que suivre cette préférence améliore l'apprentissage. Cette revue a été confirmée depuis, notamment par Cuevas en 2015.

CE QUE LA RECHERCHE A TROUVÉ

Aligner le support sur le style laisse les résultats inchangés

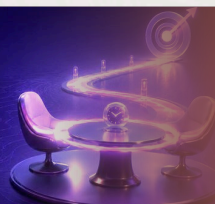
Quatre chercheurs ont passé en revue plus de soixante-dix études pour tester cette hypothèse. Une seule apportait un soutien partiel, deux la contredisaient franchement.

Leur conclusion tient en une ligne. Les ressources pédagogiques gagneraient à aller vers des pratiques dotées de preuves solides, et il en existe.

Pashler, McDaniel, Rohrer et Bjork, Psychological Science in the Public Interest, 2008

Et la bonne nouvelle tient dans la seconde partie de leur conclusion. Les pratiques qui marchent existent, et elles se mesurent depuis un siècle.

Trois d'entre elles portent tout ce carnet. Faire pratiquer plutôt que montrer, faire retrouver de mémoire plutôt que relire, et espacer les rappels dans le temps.



CE QUE LE MYTHE COÛTE VRAIMENT

Le temps passé à varier les supports manque à la pratique

Un formateur qui prépare trois versions du même contenu consacre son temps à la forme. Le même temps investi dans des exercices de récupération produit un effet mesurable, documenté depuis des décennies.

2 Commencez par remplir ces deux fiches

Ma séance, une page

À écrire avant le premier support. La page est indiquée en bout de ligne pour chaque élément.

Le geste à obtenir p. 04

Ce qu'ils sauront faire lundi matin

La situation d'entrée p. 04

Un cas réel, posé avant tout contenu

Le temps de pratique p. 05

La moitié du temps total, minimum

Mes trois rappels p. 09

Dates posées à J+7, J+21, J+60

Ma mesure de départ p. 05

Relevée avant la séance

Ce que je retire p. 10

Le contenu que la pratique remplace

À DÉTACHER

Mon déroulé, minute par minute

Une séance de deux heures tient sur cinq lignes. Le temps de pratique se lit d'un coup d'œil.

	DURÉE	CE QU'ILS FONT	CE QUE JE FAIS	PRATIQUE ?
1	10 min	Ils écrivent leur cas le plus difficile	Je circule et je lis	oui
2				
3				
4				
5				

3 Les cinq blocs d'une séance

L'ordre importe autant que le contenu. La situation vient avant l'explication, ce qui inverse l'habitude la plus répandue.

BLOC 1

La situation

Un cas réel, posé avant tout contenu. Ils écrivent leur propre version, seuls, cinq minutes.

« Écrivez la dernière fois où ça s'est mal passé. »

BLOC 2

L'explication

Le contenu arrive après, et il répond à ce qu'ils viennent d'écrire. Quinze minutes maximum d'affilée.

« Voilà pourquoi ces trois cas se ressemblent. »

BLOC 3

La démonstration

Vous montrez le geste sur un de leurs cas, en direct. Un exemple travaillé devant eux vaut dix diapositives.

« Prenons le cas de Sophie, je le joue devant vous. »

BLOC 4

La pratique

Ils font, vous circulez. La moitié du temps total y passe, et c'est ici que l'apprentissage se produit.

« À deux, dix minutes chacun, je passe voir. »

BLOC 5

La récupération

Ils retrouvent de mémoire, notes fermées. Ce geste ancre davantage que la relecture du support.

« Notes fermées. Les quatre étapes, dans l'ordre. »

4 Les six règles de la conception

- **La moitié du temps en pratique.** Comptez-le sur votre déroulé, le chiffre surprend souvent.

- **La situation avant l'explication.** Un contenu qui répond à une question posée s'accroche mieux.

- **Quinze minutes d'exposé maximum.** Au-delà, l'attention baisse et vous parlez seul.

- **Faites retrouver, plutôt que relire.** Notes fermées, de mémoire, même imparfaitement.

- **Trois rappels après la séance.** À sept jours, vingt-et-un jours, soixante jours.

- **Un geste à obtenir, formulé au départ.** Ce qu'ils sauront faire lundi matin, dit en une phrase.

5 Douze questions pour concevoir

Elles se posent sur votre déroulé existant, avant d'ouvrir le logiciel de présentation. Quatre suffisent pour repérer l'essentiel.

LA QUESTION		CE QU'ELLE RÉVÈLE
SUR LE RÉSULTAT		
01	« Que sauront-ils faire lundi matin ? »	Le geste à obtenir, souvent absent des objectifs
02	« Combien de minutes ils pratiquent ? »	Le rapport réel entre exposé et pratique
03	« Quel cas réel ouvre la séance ? »	L'ancrage sur leur situation, avant le contenu
SUR LE DÉROULÉ		
04	« Que se passe-t-il si je retire cette partie ? »	Le contenu présent par habitude
05	« Combien de temps mon plus long exposé ? »	Le dépassement du seuil d'attention
06	« Où est le premier moment où ils font ? »	Le délai avant la première mise en action
SUR LA MESURE		
07	« Comment je saurai que c'est acquis ? »	Le critère observable, plutôt que la satisfaction
08	« Quelle mesure j'ai avant la séance ? »	La valeur de départ, indispensable au bilan
09	« Qu'est-ce qu'ils savent déjà ? »	Le niveau réel, souvent supposé
SUR LA SUITE		
10	« Quand ont lieu mes trois rappels ? »	L'ancrage après la salle, ou son absence
11	« Qui les accompagne après ? »	Le rôle du manager, souvent oublié
12	« Que fait le support une fois la salle vide ? »	L'usage réel des documents remis

6 Faire pratiquer, faire retrouver

1 Faire pratiquer sur leurs cas

Pendant la séance · la moitié du temps

LE GESTE

Faites-leur écrire leur propre cas avant toute explication.

Montrez le geste sur l'un de ces cas, en direct, devant eux.

Puis ils s'entraînent à deux, dix minutes chacun, pendant que vous circulez.

RÉUSSI SI

ils utilisent leurs mots à eux dans l'exercice, plutôt que les vôtres.

POURQUOI

Un cas d'école se résout proprement, et il reste étranger aux situations qu'ils rencontreront.

Leur propre cas porte les difficultés réelles, celles qui font échouer les méthodes trop nettes.

La démonstration sur leur cas répond à la question qu'ils se posent, plutôt qu'à celle que vous avez préparée.

EXEMPLES

- « Écrivez la dernière fois où ça s'est mal passé. »
- « Prenons le cas de Sophie, je le joue devant vous. »
- « À deux, dix minutes chacun, je passe voir. »

2 Faire retrouver de mémoire

Trois fois par séance · 3 minutes

LE GESTE

Notes fermées, supports rangés, écrans éteints.

Une question simple : les étapes dans l'ordre, ou les trois erreurs à éviter.

Ils écrivent seuls, puis comparent à deux, puis vous corrigez.

RÉUSSI SI

ils se trompent sur un point, le corrigent, et s'en souviennent mieux que du reste.

POURQUOI

Relire un support donne l'impression de savoir, pour une mémoire qui s'évapore.

Retrouver de mémoire coûte un effort, et cet effort est exactement ce qui ancre.

L'erreur commise puis corrigée ancre davantage que la réponse juste lue dans un document.

EXEMPLES

- « Notes fermées. Les quatre étapes, dans l'ordre. »
- « Comparez à deux, cherchez ce qui diffère. »
- « Maintenant ouvrez vos notes et vérifiez. »

À VOUS · TRANSFORMEZ CES TROIS MOMENTS D'EXPOSÉ EN MOMENTS DE PRATIQUE

« Je présente les cinq étapes de la méthode. »

>

VOTRE VERSION

« Je donne des exemples de bonnes pratiques. »

>

VOTRE VERSION

« Je récapitule en fin de séance. »

>

VOTRE VERSION

7 Une séance complète, minute par minute

Deux heures sur un sujet de management. La colonne de droite indique ce que chaque moment produit chez les participants.

Recadrer un collaborateur · séance de deux heures, huit participants

DÉROULÉ RÉEL · 62 MINUTES DE PRATIQUE SUR 120

0 À 12 MIN

Ils écrivent seuls, sur papier, la dernière situation où ça s'est mal passé. Vous circulez et vous lisez par-dessus l'épaule. Zéro présentation, zéro tour de table.

La séance ouvre sur leur problème. Vous récoltez aussi les cas dont vous vous servirez ensuite.

12 À 26 MIN

Vous expliquez la trame en quatre temps, en vous appuyant sur deux cas que vous venez de lire. Quatorze minutes, puis vous arrêtez.

Le contenu répond à une question qu'ils se posent déjà. Et il reste sous le seuil où l'attention baisse.

26 À 40 MIN

Vous jouez un des cas devant tout le groupe, avec un participant volontaire. Vous vous arrêtez trois fois pour expliquer ce que vous venez de faire.

L'exemple travaillé devant eux montre les hésitations et les reprises, ce qu'une diapositive cache toujours.

40 À 95 MIN

Ils s'entraînent à deux sur leurs propres cas, quinze minutes chacun, avec un observateur qui note. Trois rotations. Vous passez dans chaque binôme.

Cinquante-cinq minutes de pratique. C'est ici que l'apprentissage se produit, et c'est le bloc qu'on sacrifie quand le temps manque.

95 À 120 MIN

Notes fermées, ils écrivent les quatre étapes de mémoire, puis comparent à deux. Chacun repart avec une situation réelle à traiter cette semaine, et une date de rappel à sept jours.

La récupération de mémoire ancre plus que la relecture. Et l'engagement daté transforme la séance en action.

8 Douze techniques, et leur effet

Les trois premières sont les mieux établies de la littérature. Les trois dernières occupent souvent le plus de temps de préparation.

LA TECHNIQUE		L'EFFET DOCUMENTÉ	COMMENT LA POSER
CE QUI ANCRE LE PLUS			
01	Faire retrouver de mémoire	Fort	Notes fermées, trois fois par séance
02	Espacer les rappels dans le temps	Fort	À sept, vingt-et-un et soixante jours
03	Alterner les types de cas	Fort	Mélanger les situations, plutôt que les grouper
CE QUI FAIT COMPRENDRE			
04	L'exemple travaillé en direct	Fort	Vous faites devant eux, en commentant
05	Expliquer à quelqu'un d'autre	Fort	Un participant reformule pour son voisin
06	Le test avant le contenu	Moyen	Ils tentent, échouent, puis écoutent
CE QUI FAIT TRANSFÉRER			
07	Le cas réel apporté par le participant	Fort	Écrit en ouverture, utilisé toute la séance
08	L'engagement daté en sortie	Moyen	Une action, une date, un nom
09	Le manager prévenu du geste attendu	Moyen	Il relance à quinze jours
CE QUI RASSURE, ET RIEN DE PLUS			
10	Varier les supports selon les styles	Zéro effet mesuré	Le temps investi manque à la pratique
11	Relire le support après la séance	Faible	Donne l'impression de savoir
12	Le quiz de satisfaction à chaud	Zéro lien avec l'acquis	Mesure le plaisir, plutôt que l'apprentissage

Sources principales : Cepeda et collègues, méta-analyse de 184 études sur l'espacement, 2006. Pashler, McDaniel, Rohrer et Bjork sur les styles d'apprentissage, 2008. Les mentions « fort » et « moyen » décrivent la solidité des preuves disponibles, plutôt qu'une taille d'effet unique.

9 Les quatre temps de l'ancrage

L'espacement des rappels reste la technique la mieux documentée de la pédagogie. Cepeda et ses collègues ont compilé 184 études sur le sujet en 2006.

Jour 0

La séance

La moitié du temps en pratique. Chacun repart avec une situation réelle à traiter et une date.

Jour 7

Le premier rappel

Cinq questions par écrit, notes fermées. Le premier rappel arrive juste avant l'oubli.

Jour 21

Le retour d'expérience

Quarante-cinq minutes en groupe. Chacun raconte une situation réelle, et ce qui a bloqué.

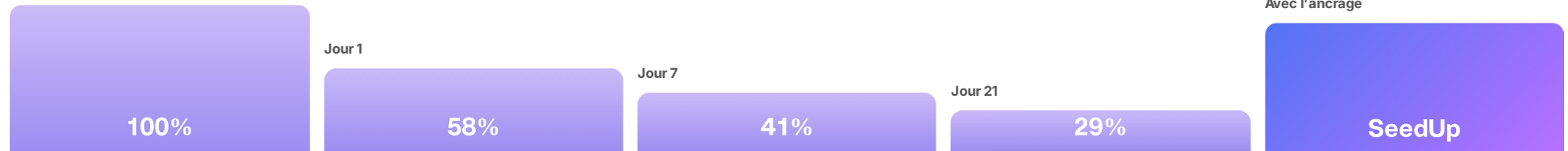
Jour 60

La mesure

La même question qu'avant la séance, posée aux équipes. C'est elle qui dit si le geste a pris.

CE QUE VOTRE CERVEAU GARDE D'UNE JOURNÉE DE FORMATION

Jour 0



Ordres de grandeur issus de la courbe d'oubli d'Ebbinghaus, 1885, répliquée par Murre et Dros dans PLOS ONE en 2015. Les trois dates de rappel ci-dessus se posent précisément sur les points de cette courbe.



LA RÈGLE DE L'ESPACEMENT

Trois rappels courts battent une journée de plus

Une journée supplémentaire de formation coûte cher et se dépose sur la même courbe d'oubli. Trois rappels de vingt minutes, posés aux bons moments, produisent un effet mesuré supérieur pour un dixième du temps.

10 Ce qui va vous arrêter, et quoi faire

Quatre situations font revenir au mode exposé. Toutes se produisent dès la première séance.

CE QUI SE PRODUIT, CE QUE VOUS FAITES

Le temps manque

vous coupez la pratique

COUPEZ LE CONTENU

Vous retirez un tiers de l'exposé et vous gardez la pratique entière. Le contenu part en document, la pratique se fait qu'en salle.

Le groupe reste silencieux

personne se lance

ÉCRIVEZ D'ABORD

Vous passez à l'écrit individuel, cinq minutes, avant tout échange oral. Le silence tombe presque toujours à ce moment.

Le commanditaire veut du contenu

« il faut couvrir tout le programme »

MONTREZ LA COURBE

Vous expliquez qu'un programme couvert et oublié coûte le même prix qu'un programme réduit et retenu. La courbe d'oubli aide à le dire.

Les rappels tombent à l'eau

personne les organise

POSEZ LES DATES

Vous mettez les trois dates dans les agendas avant de quitter la salle. Un rappel à organiser plus tard reste à organiser.

« Mes participants attendent un support complet. »

01 · LA DEMANDE DE CONTENU

Donnez le support avant la séance, et servez-vous du temps ensemble pour la pratique. L'ordre change tout.

« Le document arrive vendredi, lisez-le. Mardi, on pratique. »

« Je forme en une heure, sur des sujets techniques. »

02 · LE FORMAT COURT

Les proportions tiennent quand même. Dix minutes de contenu, trente de pratique, dix de récupération, dix de cadrage.

« Une heure suffit, si la moitié se passe à faire. »

« Mon sujet demande beaucoup de théorie. »

03 · LE CONTENU DENSE

Découpez en trois séances plus courtes, espacées. L'espacement fait partie de la méthode, plutôt que du confort.

« Trois fois deux heures, à trois semaines d'écart. »

11 Grand groupe, distance, public rétif

Trois contextes changent la méthode. Les cinq blocs restent, leur mise en œuvre s'ajuste.

CAS 1 · LE GRAND GROUPE

Trente personnes, une salle

La pratique individuelle devient impossible à suivre. Le réflexe consiste alors à basculer en conférence.

Gardez la pratique, changez son échelle. Les binômes fonctionnent à trente comme à huit, avec un observateur par trio qui note. Vous passez dans cinq groupes sur dix, et vous annoncez que vous verrez les autres au rappel.

« Par trois, deux qui jouent, un qui note. Je passe dans la moitié des groupes. »

CAS 2 · LA SÉANCE À DISTANCE

L'attention tient moins longtemps

Le seuil de quinze minutes tombe à huit ou dix. Et vous perdez la capacité de circuler entre les groupes.

Coupez en séquences de dix minutes maximum, avec une action à chaque fois. Utilisez les salles séparées pour la pratique, et passez d'une salle à l'autre. La caméra allumée pendant la pratique change beaucoup.

« Dix minutes en salle séparée, caméras allumées, je passe vous voir. »

CAS 3 · LE PUBLIC RÉTIF

Ils viennent parce qu'on les a inscrits

Une partie du groupe subit la formation. La pratique leur paraît une perte de temps de plus.

Ouvrez en leur demandant ce qui leur ferait gagner du temps dans leur semaine. Puis construisez la séance sur leurs réponses. Un participant qui a nommé son propre irritant travaille dessus volontiers.

« Qu'est-ce qui vous ferait gagner une heure par semaine ? On travaille là-dessus. »



LA RÈGLE DU CONTENU RETIRÉ

Ce que vous retirez du programme décide de ce qui reste

Un programme couvert entièrement et oublié coûte le même prix qu'un programme réduit et retenu. Le choix se fait à la conception, et il se fait toujours, même quand personne l'assume.

12 Ce qui se passe après trois semaines

Vous concevrez votre prochaine séance avec la moitié du temps en pratique. La troisième repartira sur un diaporama, parce que le temps de préparation manquera. C'est le piège que ce carnet cherche à éviter.

CE QU'ON AJOUTE DANS UN PARCOURS

- Vos formateurs internes retravaillent leurs séances réelles.
- Ils animent devant les autres, filmés, puis reçoivent un retour.
- 90 jours de micro-actions sur le poste.
OPTION ANCRAGE
- Une mesure avant et après, présentable au COMEX.



CE QUE ÇA DONNE, MESURÉ

1 083 micro-actions faites
97% de complétion
+11% de progression

Campagne de 90 jours menée avec 50 managers.

Trente minutes avec un expert Sinéa

Racontez-nous la séance que vos formateurs internes animent le plus souvent. Un expert vous dit ce qui se règle par la conception, et ce qui demande autre chose. Vous repartez avec la réponse, même si vous travaillez avec quelqu'un d'autre.

Réserver un échange

bonjour@sineaperformance.fr

186 entreprises accompagnées · Crédit Agricole Charente-Périgord, 4 ans, 67 actions, 200+ managers formés, 96% de satisfaction

13 Ce que ça donne sur un réseau de formateurs

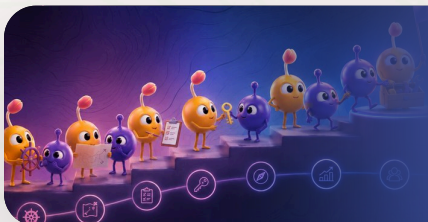
Un formateur qui conçoit mieux améliore ses séances. Un réseau entier qui applique les mêmes proportions rend les formations internes comparables, et les fait progresser ensemble.

Le déploiement, en quatre temps

- J0** **Deux jours sur leurs séances réelles.** Chaque formateur arrive avec un déroulé existant et repart avec sa version retravaillée, testée devant les autres.
- S1 à S12** **Un défi par jour ouvré sur le téléphone.** Un moment d'exposé transformé en pratique, une récupération ajoutée, un rappel posé.
- Toutes les 3 semaines** **Une revue croisée de 45 minutes.** Chacun fait relire son déroulé par un pair, qui compte le temps de pratique.
- S12** **Le modèle de déroulé devient le standard.** La même page pour toutes les formations internes, avec le temps de pratique visible.

Ce que vous mesurez, et à quelle échéance

- **En continu** · la part du temps passée en pratique, déroulé par déroulé.
- **Dès la sixième semaine** · le nombre de séances dotées de trois dates de rappel posées.
- **À six mois** · ce que les managers observent chez leurs équipes soixante jours après la formation.
- **Le préalable** · la même question posée avant. La satisfaction à chaud mesure autre chose, et vous l'avez déjà.



LA RÈGLE DE LA SATISFACTION

La note à chaud mesure le plaisir, plutôt que l'apprentissage

Une séance agréable obtient une bonne note, et cette note reste muette sur ce qui a été acquis. La seule mesure utile vient des managers, soixante jours plus tard, sur un geste observable.

14 À quoi ressemble un défi SeedUp



Pendant 90 jours, un défi par jour ouvert arrive sur le téléphone de vos formateurs. Cinq à quinze minutes, à faire dans le flux du travail. Chacun choisit ceux qui font sens dans sa semaine, et coche le soir même. **Voici deux défis tirés du vivier « conception pédagogique ».**

01 Compte ton temps de pratique

Conception · micro-expérience · 10 min · facile

LE DÉFI

Prends le déroulé de ta prochaine séance et surligne les moments où les participants font quelque chose.

Additionne les minutes. Compare au temps total.

RÉUSSI SI

le résultat te surprend, dans un sens ou dans l'autre.

POURQUOI

Presque tous les formateurs estiment faire pratiquer davantage qu'ils le font réellement.

Le comptage ligne par ligne donne un chiffre, et ce chiffre se compare d'une séance à l'autre.

La moitié du temps en pratique reste l'objectif. Le premier comptage tombe souvent à vingt pour cent.

EXEMPLES

- « Douze minutes sur cent vingt. »
- « Le tour de table compte comme de la pratique ? »
- « Qu'est-ce que je retire pour gagner vingt minutes ? »

02 Ajoute une récupération

Conception · pari · 5 min · intermédiaire

LE DÉFI

Dans ta prochaine séance, remplace la récapitulation finale par une récupération.

Notes fermées, trois minutes, ils écrivent les étapes de mémoire. Puis ils comparent à deux.

RÉUSSI SI

plusieurs participants se trompent, puis se corrigent entre eux.

POURQUOI

Une récapitulation par le formateur donne l'impression que tout est acquis, et elle mesure peu de chose.

Retrouver de mémoire coûte un effort, et cet effort est précisément ce qui ancre.

L'erreur commise puis corrigée se retient mieux que la réponse juste entendue.

EXEMPLES

- « Notes fermées. Les quatre étapes, dans l'ordre. »
- « Comparez à deux, cherchez ce qui diffère. »
- « Maintenant ouvrez vos notes et vérifiez. »

[LA SUITE](#)

Vous savez quoi concevoir. Reste à le tenir.

Racontez-nous la séance que vos formateurs internes animent le plus souvent. Un expert Sinéa vous dit ce qui se règle par la conception, et ce qui demande autre chose. Trente minutes, et vous repartez avec la réponse, même si vous travaillez avec quelqu'un d'autre.

bonjour@sineaperformance.fr

Réserver un échange de 30 minutes

186

entreprises
accompagnées

4 ans

avec le Crédit Agricole
Charente-Périgord

200+

managers
formés

96%

de satisfaction
sur 67 actions

Là où la compétence prend racine.