

**Les grands classiques**


# 10 grands noms de la pédagogie et leurs méthodes pour apprendre



Swipez ➞



# La méthode Feynman


 Richard Feynman, prix Nobel de physique, a montré que l'on ne comprend vraiment une idée que lorsqu'on peut l'expliquer clairement et simplement.

👉 **Pour l'appliquer** : prends un concept et explique-le comme si tu t'adressais à un enfant de 10 ans ou à un collègue novice. Simplifie, donne un exemple concret. Chaque fois que tu bloques, reprends le sujet et clarifie avant de recommencer.

➡ **Résultat** : tu identifies tes zones d'ombre et tu transformes une connaissance fragile en compréhension solide.



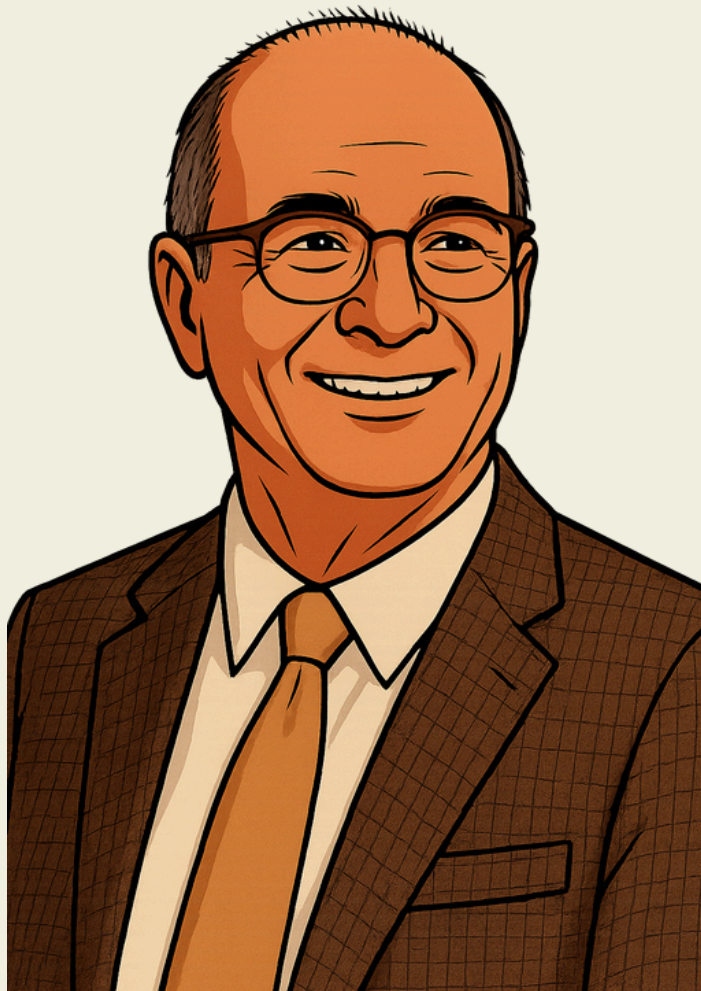
# Le Growth Mindset

 Carol Dweck, psychologue américaine, a montré que l'on nourrit un état d'esprit fixe ou un état d'esprit de croissance selon la façon dont on valorise les efforts et les progrès, plutôt que les résultats.


👉 **Comment faire** : au lieu de féliciter uniquement la réussite finale, valorise les étapes, les essais et les ajustements. Cela pousse à voir les erreurs comme des signaux d'apprentissage, pas comme des échecs définitifs. Exemple : après une présentation compliquée, un manager ne dit pas “ta prise de parole était ratée”, ni “tu n'es pas fait pour ça”. Il peut dire : “Ton message était clair, et tu as osé répondre aux questions. La prochaine fois, on peut travailler ensemble sur la gestion de ton stress.”

➡ **Résultat** : le collaborateur garde confiance, voit où progresser et développe une vraie posture d'apprentissage continu.





# Le cycle de Kolb


 David Kolb a démontré que l'expérience devient apprentissage seulement si elle est suivie de réflexion et de mise en pratique. Son modèle repose sur 4 étapes : expérience concrète, observation, conceptualisation, expérimentation.


👉 **Pour l'appliquer** : en formation par exemple, commence par une activité pratique (jeu de rôle, cas réel), puis anime un debrief collectif pour analyser ce qui s'est passé. Formalisez ensemble des principes simples à retenir, et propose une nouvelle mise en pratique en intégrant les leçons tirées du debrief collectif.

➡ **Résultat** : les participants transforment une activité vécue en savoir transférable.



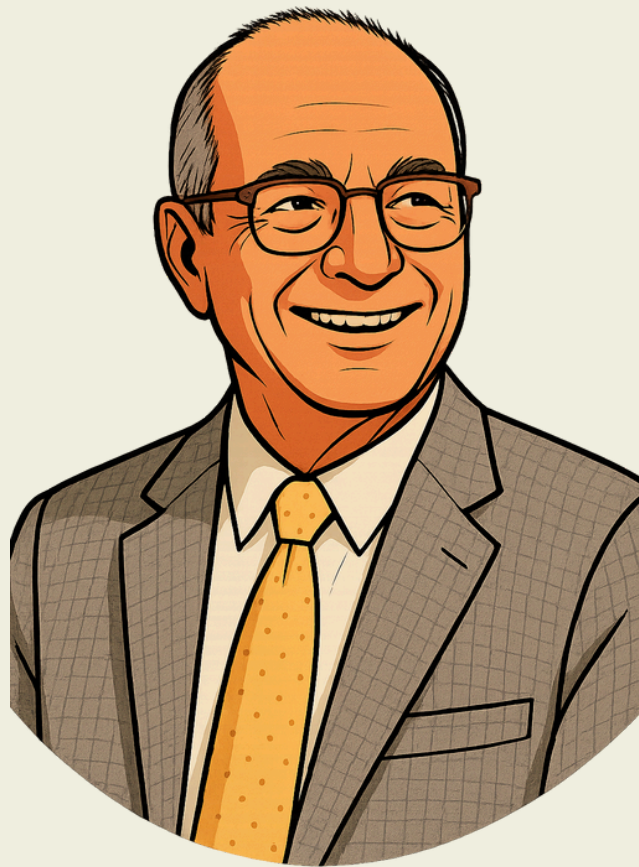
# L'apprentissage transformateur

 Patricia Cranton a montré que l'on apprend profondément quand on confronte ses certitudes et qu'on revoit ses cadres de pensée.


 **Comment faire** : expose-toi volontairement à des points de vue différents, analyse tes présupposés, et discute de tes pratiques avec d'autres. Côté formateur : dans un atelier management, demande aux participants de décrire une situation où leur manière habituelle d'agir n'a pas fonctionné. Puis fais travailler le groupe à confronter ces analyses et à proposer d'autres lectures possibles de la situation.

➡ **Résultat** : les apprenants ne repartent pas seulement avec des techniques, mais avec une nouvelle façon de voir leur rôle et leurs pratiques.

Swipez 



# La méthode Cornell

 Walter Pauk, professeur à Cornell, a montré qu'une bonne prise de notes ne sert pas seulement à stocker l'information, mais surtout à faciliter sa révision active.

👉 **Comment faire** : prends une feuille et trace deux colonnes + un espace en bas. À droite, note les informations principales pendant ton cours, ta lecture ou ta réunion. À gauche, reformule ensuite en questions/mots-clés. En bas de page, écris quelques lignes de résumé.

Exemple : tu lis un chapitre sur le management d'équipe. À droite, tu notes les pratiques clés ("feedback régulier, objectifs clairs, rituels collectifs"). À gauche, tu écris : "Quels sont les 3 leviers du management efficace ?". En bas, tu résumes en deux phrases ce que tu veux retenir.


➡ **Résultat** : quand tu révises, tu commences par répondre aux questions de gauche sans regarder tes notes. Tu transformes ainsi la relecture en un vrai exercice de mémoire.


Swipez ➡





# La taxonomie de Bloom

 Benjamin Bloom a proposé une taxonomie qui distingue plusieurs niveaux d'apprentissage : retenir, comprendre, appliquer, analyser, évaluer, créer. L'enjeu est de ne pas s'arrêter aux premiers niveaux, mais de progresser vers les plus avancés.


 **Comment faire** : identifie à quel niveau tu es. Te contentes-tu de retenir ? De comprendre ? Cherche à franchir un palier supplémentaire en appliquant, en analysant ou en créant à partir de ce que tu apprends. Côté formateurs : sur un module de prise de parole, fais progresser les participants étape par étape. Commence par un quiz rapide sur les techniques (retenir/comprendre), propose ensuite un jeu de rôle où chacun présente un pitch (appliquer/analyser), puis demande-leur de créer leur propre structure de présentation adaptée à leur métier (évaluer/créer).

➡ **Résultat** : les apprenants dépassent la mémorisation et repartent avec une méthode personnalisée, prête à l'emploi.

Swipez 



# La méthode Pomodoro

 Francesco Cirillo a montré qu'on reste concentré plus longtemps en travaillant par séquences courtes.

👉 **Comment faire** : fixe une tâche précise, coupe tes distractions, programme 25 minutes de focus, puis prends 5 minutes de pause. Après 4 cycles, accorde-toi une pause plus longue.


Tu dois préparer une présentation. Découpe ton travail en blocs : 25 min pour la structure, 25 min pour les slides, 25 min pour la relecture.

➡ **Résultat** : tu avances sans t'épuiser et tu restes concentré du début à la fin.





# L'apprentissage situé

 Jean Lave, anthropologue américaine, a montré que l'on apprend mieux quand les savoirs sont acquis dans le contexte où ils seront utilisés, d'où son concept d'"apprentissage situé" et de communautés de pratique.

👉 **Comment faire** : immerge-toi dans des situations proches de la réalité plutôt que dans des cas purement théoriques. Travaille avec d'autres qui partagent le même enjeu et apprends par observation, imitation et participation progressive. Côté formateur : plutôt que de proposer uniquement des cas fictifs, organise une formation autour d'un projet réel de l'entreprise. Par exemple, sur la gestion de projet, demande aux participants de travailler sur une étape concrète d'un projet en cours et d'appliquer immédiatement les outils vus ensemble.

➡ **Résultat** : les apprentissages sont immédiatement reliés au terrain et réutilisables sans perte de temps.

Swipez ➡



# La répétition espacée (Ebbinghaus)



Hermann Ebbinghaus a montré que nous oublions vite... sauf si nous révisons à intervalles croissants.


👉 **Comment faire** : revois ton contenu le lendemain, puis quelques jours plus tard, puis quelques semaines après. Inscris ces rappels dans ton agenda. Côté formateurs : envoie à tes apprenants des rappels courts (quiz, mini-capsules, mails à J+3, J+7, J+30) pour prolonger l'ancrage après la formation.


➡ **Résultat** : tu combats la courbe de l'oubli et tu fixes ton apprentissage.

Swipez ➡



# La méthode Montessori

 Impossible de terminer ce carrousel sans mentionner... Maria Montessori. Maria Montessori a démontré qu'on apprend mieux en étant acteur et en expérimentant. Si ses travaux concernaient d'abord les enfants, ses principes, autonomie, manipulation, choix du parcours, s'appliquent aussi très bien aux adultes.

 **Comment faire** : avance à ton rythme et transforme la théorie en défis pratiques. Pour la prise de parole par exemple : commence par parler 2 minutes sans notes devant un collègue, puis ajoute un défi (intégrer une anecdote personnelle). Côté formateur : propose un parcours avec plusieurs ateliers pratiques, où chaque participant choisit l'ordre ou le défi qu'il veut relever. En prise de parole, certains travailleront d'abord sur la posture, d'autres sur l'intonation, d'autres sur la structuration du discours.

➡ **Résultat** : les apprenants progressent par étapes, en gardant autonomie et confiance.