

## Table des matières

□ <b>A1 Planifier : Les 4 stades de l'apprentissage (M. Broadwell 1969)</b> .....	3
□ Situation problème : L'écart d'évaluation entre l'expert et le novice .....	3
<b><i>Selon Martin M. Broadwell (1969)</i></b> .....	3
□ <b>Concepts clés des 4 stades de l'apprentissage</b> .....	5
□ <b>Liens avec d'autres théories</b> .....	7



# □ A1 Planifier : Les 4 stades de l'apprentissage (M. Broadwell 1969)

“Avant qu'une personne n'apprenne quelque chose, elle doit ne pas le savoir, et ne pas savoir qu'elle ne le sait pas.” (Martin M. Broadwell, 1969)

## □ Informations rapides

- Page parente : [A1 - Planification](#)
- Page compétence : [A - Planification](#)
- Module concerné : [MDD](#)



A1 - Planifier des situations d'apprentissage adaptées au niveau de compétence des apprenants.

## □ Objectif des 4 stades de l'apprentissage

Le modèle des quatre stades de l'apprentissage (Martin M. Broadwell, 1969) fournit un cadre pour comprendre et anticiper le parcours mental d'un individu lors de l'acquisition d'une nouvelle compétence. Il permet au formateur ou à l'enseignant d'ajuster ses interventions pédagogiques (contenu, rythme, accompagnement) en fonction du stade où se trouve l'apprenant, pour le guider efficacement de l'inconscience à la maîtrise automatique.

## □ Situation problème : L'écart d'évaluation entre l'expert et le novice

Un formateur, expert dans son domaine, conçoit une formation sur un logiciel. Il part du principe que certaines fonctionnalités “évidentes” ou “basiques” n'ont pas besoin d'être expliquées. En formation, il constate que plusieurs apprenants sont perdus dès les premières étapes, frustrés et décrochent. L'expert a oublié ce que signifie être un débutant complet (Stade 1), et n'a pas su identifier ou adresser ce stade chez ses apprenants.

## Selon Martin M. Broadwell (1969)

### □ Les 4 Préoccupations centrales

Selon Broadwell, l'enseignant doit se préoccuper de la **conscience de l'incompétence** chez l'apprenant, car c'est le moteur initial de l'apprentissage. La progression passe par une succession de quatre états mentaux distincts.

1. **\*\*L'incompétence inconsciente\*\*** : L'apprenant ignore son manque de

savoir.

2. **\*\*L'incompétence consciente\*\*** : L'apprenant prend conscience de son manque.

3. **\*\*La compétence consciente\*\*** : L'apprenant peut réaliser la tâche avec effort.

4. **\*\*La compétence inconsciente\*\*** : La tâche est automatisée, elle semble "facile".

**Explication** : Ce modèle est une **carte du voyage de l'apprentissage**, non une théorie pédagogique prescriptive. Il décrit le vécu subjectif de l'apprenant. La transition du stade 1 au stade 2 (la "prise de conscience") est souvent inconfortable et cruciale. Le passage du stade 3 au stade 4 demande de la pratique répétée.

### □ Pilotage de l'apprentissage

Le rôle du formateur est de guider l'apprenant à travers ces quatre zones. Cela implique :

- **Stade 1 → Stade 2** : Créer une prise de conscience, un besoin, un déséquilibre ("Pourquoi devrais-je apprendre cela ?").
- **Stade 2 → Stade 3** : Fournir des instructions claires, des démonstrations, un accompagnement pas à pas, et un espace pour s'exercer en sécurité.
- **Stade 3 → Stade 4** : Proposer des exercices répétés, des projets intégrateurs, et progressivement retirer le soutien (étayage) pour favoriser l'autonomie.

### □ Atmosphère de chaque stade

L'atmosphère émotionnelle varie grandement selon le stade :

- **Stade 1** : Insouciance, confiance (potentiellement naïve), indifférence.
- **Stade 2** : Frustration, embarras, doute, motivation (si bien canalisée).
- **Stade 3** : Concentration, effort, satisfaction graduelle, fatigue possible.
- **Stade 4** : Aisance, confiance, plaisir, risque de désengagement ou d'oubli des bases.

### Scènes typiques :

- "Je ne savais même pas que c'était possible !" (Stade 1)
- "C'est plus difficile que je ne le pensais, je ne comprends rien." (Stade 2)
- "Je dois me concentrer sur chaque étape... voilà, j'y suis arrivé !" (Stade 3)
- "Je le fais sans même y penser." (Stade 4)

### □ Tissage entre les stades

Une progression fluide nécessite de tisser des liens entre les stades. Par exemple, lors d'un exercice au stade 3 (compétence consciente), le formateur peut rappeler à l'apprenant le stade 2 (les difficultés initiales) pour valoriser ses progrès. Inversement, face à un expert (Stade 4), on peut le ramener à une réflexion consciente (Stade 3) pour qu'il explicite son savoir-faire tacite et puisse l'enseigner.

### □ Étayage par le formateur

L'étayage (soutien temporaire) doit être adapté :

- **Stade 1** : Éveiller la curiosité par une démonstration inspirante ou un problème révélateur.
- **Stade 2** : Fournir un cadre rassurant, des ressources accessibles, une réponse rapide aux questions.
- **Stade 3** : Corriger avec bienveillance, encourager, fractionner les tâches complexes.
- **Stade 4** : Proposer des défis nouveaux pour complexifier ou transférer la compétence.

### □ Savoir à enseigner

La nature du savoir à transmuter change :

- **Stade 1** : Savoir de sensibilisation (l'existence d'un domaine).
- **Stade 2** : Savoirs déclaratifs (les concepts, le vocabulaire, les règles).
- **Stade 3** : Savoirs procéduraux (les étapes, les méthodes, les “comment faire”).
- **Stade 4** : Savoirs conditionnels (le “quand et pourquoi” appliquer telle procédure).



“Le plus grand ennemi de l'apprentissage n'est pas l'ignorance, c'est l'illusion du savoir.”  
(Stephen R. Covey, inspiré du modèle)

## □ Concepts clés des 4 stades de l'apprentissage

Ce modèle est linéaire dans son principe mais cyclique en pratique : l'apprentissage d'une nouvelle sous-compétence peut replonger l'apprenant dans un stade antérieur.

Dimension	Composantes
-----	-----
<b>Modèle</b>	4 stades : Incompétence inconsciente → Incompétence consciente → Compétence consciente → Compétence inconsciente.
<b>État mental</b>	Alternance entre <b>conscience</b> (effort cognitif) et <b>inconscience</b> (automatisme).
<b>Progression</b>	La clé est la prise de conscience (Stade 1→2). La pratique mène à l'automatisation (Stade 3→4).
<b>Émotion dominante</b>	Indifférence (1) → Frustration/Motivation (2) → Satisfaction/Effort (3) → Aisance (4).
<b>Rôle du formateur</b>	Guider, ajuster son intervention et son support pédagogique en fonction du stade identifié.

### □ Parallèle détaillé avec la Fenêtre de Johari

**Le lien pédagogique crucial :**

- **Fenêtre de Johari** : Met l'accent sur les **outils relationnels** pour changer la conscience (le \*feedback\* pour réduire la zone Aveugle, le \*partage\* pour réduire la zone Cachée).
- **4 Stades de l'Apprentissage** : Met l'accent sur les **états mentaux internes** de l'apprenant et les **interventions pédagogiques** qui y correspondent.

**Tableau de correspondance :**

4 Stades de l'Apprentissage (Broadwell)	Fenêtre de Johari (Luft & Ingham)	Mécanisme de transition
<b>1. Incompétence inconsciente</b> <i>"Je ne sais pas ce que je ne sais pas"</i>	Zone <b>"Aveugle"</b> (les autres savent, mais pas moi) ou Zone <b>"Inconnue"</b> (personne ne sait)	L'apprenant ignore son manque. L'élément n'est pas dans sa conscience.
<b>2. Incompétence consciente</b> <i>"Je sais ce que je ne sais pas"</i>	Zone <b>"Ouvverte"</b> (je sais, les autres savent)	La <b>prise de conscience</b> survient par : • <b>Feedback</b> (révèle la zone "Aveugle") • <b>Découverte/Enseignement</b> (révèle la zone "Inconnue")
<b>3. Compétence consciente</b> <i>"Je sais, mais avec effort"</i>	Zone <b>"Ouvverte"</b> en consolidation	Pratique et exposition. La compétence est désormais connue de tous et reconnue par l'apprenant.
<b>4. Compétence inconsciente</b> <i>"Je sais faire sans y penser"</i>	Peut glisser vers la zone <b>"Cachée"</b> (je sais, les autres ne voient plus) ou rester "Ouvverte"	L'automatisation peut rendre la compétence moins visible pour les autres (elle devient un "tacite"). L'*explicitation* peut la ramener en "Ouvverte".

**Pour un formateur, l'intégration des deux modèles est puissante :**

1. Pour faire passer un apprenant du **Stade 1** au **Stade 2**, on utilise des techniques issues de la **réduction de la zone "Aveugle"** de la fenêtre de Johari : observations, feedbacks bienveillants, tests diagnostics, mises en situation révélatrices.
2. Pour accompagner du **Stade 3** au **Stade 4**, on peut utiliser le **partage** (réduire la zone "Cachée") en invitant l'apprenant à expliciter sa démarche pour la consolider et éventuellement l'enseigner à d'autres.

**En résumé :** La **Fenêtre de Johari** fournit une **boîte à outils relationnelle et communicative** (feedback, partage) pour faciliter les **transitions entre les stades** du modèle de Broadwell, en agissant spécifiquement sur la **conscience de ce qui est connu ou inconnu**.

[Les 4 postures du formateur](#)

Le formateur doit adopter une posture adaptée à chaque stade pour être efficace :

1. **L'éveilleur** (Stade 1) : Suscite l'intérêt, montre l'utilité, crée le besoin d'apprendre.
2. **Le guide** (Stade 2) : Rassure, structure, fournit des outils et des bases solides.
3. **L'entraîneur** (Stade 3) : Coache, corrige, encourage la pratique et la réflexion.
4. **Le challenger/mentor** (Stade 4) : Pousse à approfondir, à innover, à transmettre à son tour.

[L'ajustement](#)

L'ajustement = La capacité du formateur à détecter le ou les stades dans lesquels se trouve un apprenant ou un groupe, et à adapter en conséquence sa communication, ses activités et son niveau de soutien.

**Comment ajuster ?**

- **Diagnostic** : Poser des questions, observer les comportements et les verbalisations.
- **Flexibilité** : Prévoyez dans votre séquence des chemins ou des ressources pour différents stades.
- **Feedback différencié** : Un feedback pour un stade 2 (encouragement sur l'effort) n'est pas le même que pour un stade 4 (remise en question des habitudes).

👤 [Le jeu des postures](#)

Dans une même session, un groupe hétérogène peut présenter des apprenants à différents stades. Le formateur doit alors jongler avec ses postures.

**Scénarios :**

- **Pour une explication globale** : Commencer en posture d'**éveilleur** pour tout le groupe.
- **Pendant un exercice** : Circuler et adopter la posture de **guide** pour ceux en difficulté (Stade 2) et la posture d'**entraîneur** pour ceux qui appliquent (Stade 3).
- **Pour un apprenant avancé** (Stade 4) qui termine tôt, lui proposer un défi (posture de **challenger**).

## □ Liens avec d'autres théories

Théorie	Lien avec les 4 stades	Exemple
<b>Zone Proximale de Développement (Vygotsky)</b>	Les stades 2 et 3 se situent dans la ZPD de l'apprenant : ce qu'il peut faire avec de l'aide. L'étayage est l'outil pour traverser cette zone.	Un apprenant conscient de son incompetence (Stade 2) sur une division peut la réussir avec l'étayage du formateur (entrée en Stade 3).
<b>Courbe d'apprentissage / Modèle Dreyfus</b>	Les deux modèles décrivent une progression de la novice à l'expert, passant par des phases cognitives similaires (débutant, compétent, expert).	Le stade "compétent" de Dreyfus correspond au Stade 3 (compétence consciente), où la personne suit des règles mais sait s'adapter.
<b>Pyramide des besoins de Maslow</b>	Le besoin d'appartenance et d'estime (niveaux sociaux) est crucial pour supporter la frustration du Stade 2. Le besoin d'accomplissement de soi correspond à la maîtrise des Stades 3 et 4.	Un climat bienveillant (satisfaisant les besoins sociaux) est nécessaire pour que l'apprenant ose exposer son incompetence consciente.

□ **Exercice pratique**

□ [Analysez une séquence](#)

**Description :**

Prenez un tutoriel que vous avez créé ou suivi (pour un logiciel, une recette, une procédure). Analysez-le à travers le prisme des 4 stades.

**Étapes :**

1. **Identifiez** : Pour chaque étape ou partie du tutoriel, à quel stade de compétence elle s'adresse

\*a priori\*.

2. **Évaluez** : Le tutoriel aide-t-il l'apprenant à passer d'un stade à l'autre ? Y a-t-il des "trous" ? (Ex: passe-t-on trop vite du Stade 1 au Stade 3 ?)
3. **Proposez** : Comment modifieriez-vous une partie du tutoriel pour mieux accompagner une transition spécifique (ex: de Stade 2 à Stade 3) ?

## □ Applications dans la pratique

Pour intégrer le modèle "4 stades de l'apprentissage", je me demande :

1. Où mes apprenants se situent-ils SUR CE SUJET PRÉCIS ?
2. Mon introduction crée-t-elle une prise de conscience (Stade 1→2) ou présuppose-t-elle déjà des connaissances ?
3. Ai-je prévu assez de pratique guidée pour permettre le passage au Stade 3 ?
4. Comment vais-je gérer la diversité des stades dans mon groupe ?

## Comment appliquer ce modèle en pratique ?

### Dans la préparation :

- Définir clairement l'**objectif final** (quel Stade 4 visé ?).
- Prévoyez une **activité "déclencheur"** pour révéler l'incompétence inconsciente (cas pratique, question choc, quiz).
- Structurez votre contenu en **paliers** correspondant grossièrement aux stades.
- Préparez des **ressources supplémentaires** pour les apprenants en Stade 2 (fiches mémo, vidéos basiques) et des **défis** pour ceux en Stade 4.

### Dans l'action :

- **Ouvrez** en explicitant le parcours : "Aujourd'hui, nous allons passer de 'ne pas savoir que l'on ne sait pas' à 'faire sans y penser' sur..."
- **Observez et écoutez** : Les phrases comme "C'est évident" (Stade 1/4) ou "Je suis perdu" (Stade 2) sont des indicateurs.
- **Variez vos instructions** : "Regardez-moi faire" (Stade 1→2), "Faites-le avec moi" (Stade 2→3), "Maintenant, faites-le seul" (Stade 3→4).

### Dans l'analyse :

- Après la session, notez quels stades semblaient les plus présents dans le groupe.
- Identifiez les moments où votre accompagnement était (ou n'était pas) adapté au stade.
- Réfléchissez : Un échec ou une frustration est-il dû à un "blocage" entre deux stades particuliers ?

## □ Mes réflexions personnelles

---

## □ Bibliographie

- **Broadwell, M. M.** (1969). "Teaching for Learning (XVI)." The Gospel Guardian, 20(41), 1-3. (Article originel présentant le modèle).

- **Burch, N.** (1970s). "The Four Stages for Learning Any New Skill." Gordon Training International. (Modèle popularisé sous le nom "Conscious Competence Learning Model").
- **Howell, W. S.** (1982). The Empathic Communicator. University of Minnesota: Wadsworth Publishing Company. (Contient une description et des applications du modèle).
- Broadwell, M. M. (1970). The Supervisor and On-the-Job Training. Addison-Wesley.
- Broadwell, M. M. (1984). The New Supervisor\* (3rd ed.). Addison-Wesley.

## □ Navigation

← Retour à [A1 - Planification](#) → [A - Planification](#) → [MDD](#)

[A1 Planifier](#), [Modele](#), [Théorie](#), [Apprentissage](#), [Compétence](#), [Broadwell](#), [1969](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : Eugénie Decré | Version : 1.0}}

From:  
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:  
[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:a1\\_planifier:a1\\_4stade\\_apprentissage&rev=1770034713](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:a1_planifier:a1_4stade_apprentissage&rev=1770034713)

Last update: **2026/02/02 13:18**

