

## Table des matières

□ <b>I6 - Théorie de l'apprentissage selon Martin M. Broadwell</b> .....	3
□ Situation problème : L'illusion de la compétence et la frustration de l'apprenant .....	3
<b>Les Quatre Niveaux de Compétence selon Broadwell</b> .....	4
□ <b>Principes pédagogiques issus du modèle</b> .....	5
□ <b>Liens avec d'autres théories et modèles</b> .....	7



# I6 - Théorie de l'apprentissage selon Martin M. Broadwell

La théorie des “Niveaux de compétence” de Martin M. Broadwell (1969) décrit les quatre étapes par lesquelles passe un individu lorsqu'il apprend une nouvelle compétence. C'est un modèle fondateur pour comprendre la progression en formation et le rôle du formateur à chaque palier.

## Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet Ethique I](#)
- **Compétence liée** : [I6 — Interpréter les processus d'enseignement/apprentissage](#)
- **Module concerné** : [Module MDD](#)



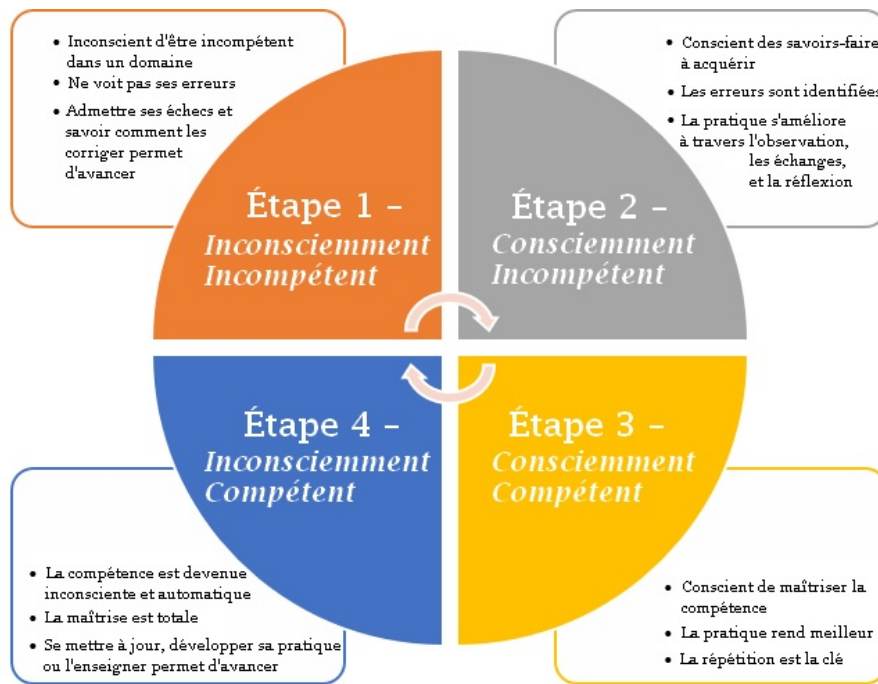
Compétence I6 - Interpréter les processus d'enseignement/apprentissage en tant que concrétisation de l'apprentissage

## L'essence du modèle de Broadwell

Le modèle de Broadwell, souvent représenté comme une “pyramide de compétence” ou les “quatre étapes de l'apprentissage”, explique que l'acquisition d'une compétence n'est pas binaire (savoir/ne pas savoir) mais passe par des phases psychologiques et comportementales distinctes. Ce modèle aide le formateur à adapter son intervention au niveau réel de l'apprenant.

## Situation problème : L'illusion de la compétence et la frustration de l'apprenant

En tant que formateur, je peux avoir l'impression qu'un apprenant “sait” après une démonstration, pour ensuite le voir buter sur la pratique. En tant qu'apprenant, je peux me sentir sûr de moi au début, puis être submergé par la complexité une fois seul face à la tâche. Ce décalage entre la perception et la réalité de la compétence génère frustration, perte de confiance et inefficacité. Comment cartographier ce chemin pour le rendre lisible et accompagnable ?



<https://www.youtube.com/watch?v=mKaEDKyEwXE>

## Les Quatre Niveaux de Compétence selon Broadwell

### 1 □ Inconsciemment Incompétent (UI)

**État : Je ne sais pas que je ne sais pas.**

L'apprenant ignore l'existence même de la compétence ou sous-estime complètement sa complexité. Il n'a pas conscience de son manque de savoir-faire.

#### Comportement typique :

Confiance naïve, absence de question, risque d'erreur grave par méconnaissance.

#### Rôle du formateur :

**Éveiller.** Créer une prise de conscience (conscientisation) du besoin d'apprendre, souvent par une explication, une démonstration du gap ou une expérience problématique.

### 2 □ Consciemment Incompétent (CI)

**État : Je sais que je ne sais pas.**

L'apprenant prend conscience de l'étendue de ce qu'il ignore et de la complexité de la compétence. C'est une phase souvent inconfortable et frustrante, mais essentielle.

#### Comportement typique :

Motivation à apprendre, demande d'aide, essais-erreurs nombreux, sentiment d'être submergé.

#### Rôle du formateur :

**Guider et structurer.** Fournir des instructions claires, des étapes simples, un cadre sécurisant et un feedback immédiat et encourageant.

### 3□ Consciemment Compétent (CC)

**État : Je sais que je sais, mais je dois y penser.**

L'apprenant peut réaliser la tâche avec succès, mais cela demande un effort mental conscient, de la concentration et l'application de procédures apprises. L'exécution est lente et peu fluide.

**Comportement typique :**

Auto-correction, vérification des étapes, besoin de se référer aux notes ou supports, demande de validation.

**Rôle du formateur :**

**Coach et faire pratiquer.** Proposer des exercices variés, des mises en situation, un feedback correctif fin pour affiner la compétence et gagner en fluidité.

### 4□ Inconsciemment Compétent (IC)

**État : Je sais sans y penser.**

La compétence est automatisée, intégrée, devenue "naturelle". L'apprenant l'exécute avec aisance, rapidité et peut même l'adapter à des contextes nouveaux sans effort conscient apparent.

**Comportement typique :**

Aisance, fluidité, capacité à enseigner aux autres ou à innover à partir de la compétence. Risque de difficulté à expliquer "comment on fait" (l'expertise est tacite).

**Rôle du formateur :**

**Challenger et déléguer.** Confier des tâches complexes, demander à l'apprenant de formaliser son savoir pour les autres (mentorat), l'inciter à pousser la compétence vers l'excellence ou l'innovation.



"L'apprentissage est le passage progressif de l'inconscience de l'incompétence à l'inconscience de la compétence." (Adapté de Broadwell)

## □ Principes pédagogiques issus du modèle

Le modèle de Broadwell n'est pas seulement descriptif ; il est prescriptif pour l'action formative. Il souligne que chaque niveau nécessite une posture et des outils pédagogiques distincts.

Principe	Signification	Implication pour la formation
-----	-----	-----

<b>Non-linéarité</b>	Les apprenants ne progressent pas toujours de façon régulière ; des retours en arrière sont possibles face à une nouvelle complexité.	Le formateur doit être attentif aux signes de régression et réadapter son soutien sans jugement.
<b>Émotions associées</b>	Chaque niveau génère des émotions spécifiques (insouciance, frustration, confiance fragile, aisance).	La gestion des émotions est une partie intégrante de l'accompagnement pédagogique.
<b>Besoin de feedback différentiel</b>	Le type de feedback utile varie radicalement d'un niveau à l'autre (de l'éveil à la micro-correction).	Il faut calibrer son feedback sur le niveau de l'apprenant, pas sur sa propre expertise.
<b>Automatisation par la pratique</b>	Le passage de la compétence consciente à inconsciente n'est possible que par une pratique répétée et variée.	La conception de la formation doit inclure des temps de drill, de répétition et d'application en contexte.

## □ La posture du formateur-chameleon

Broadwell implique que le formateur adapte sa posture comme un caméléon en fonction du niveau de l'apprenant :

### Face à l'Inconsciemment Incompétent (UI) :

Être un **révélateur** (montrer le "pourquoi" et l'utilité), pas un juge. Utiliser la démonstration, le questionnement provocateur, le cas concret qui fait "décliquer" la prise de conscience.

### Face au Consciemment Incompétent (CI) :

Être un **guide sécurisant** (montrer le "comment", étape par étape). Structurer, simplifier, encourager chaque petit progrès. Tolérer l'erreur comme partie intégrante du processus.

### Face au Consciemment Compétent (CC) :

Être un **coach/entraîneur** (affiner le "comment"). Donner un feedback précis, proposer des défis gradués, aider à analyser ses propres performances.

### Face à l'Inconsciemment Compétent (IC) :

Être un **catalyseur/partenaire** (explorer le "et si..."). Poser des questions pour faire verbaliser l'expertise tacite, confier des missions de mentorat, challenger avec des problèmes complexes.

**Posture centrale en I6** : La capacité à **diagnostiquer** rapidement le niveau de compétence de l'apprenant sur une tâche donnée et à **ajuster son intervention** en conséquence.

## ♻ Le piège de la "vallée

Le passage du **niveau 1 (UI)** au **niveau 2 (CI)** est souvent appelé la "vallée du désespoir". La prise de conscience soudaine de l'ampleur de l'incompétence peut être démoralisante et conduire à l'abandon.

### Comment l'anticiper et la gérer :

- **Normaliser** :

Expliquer explicitement que cette phase de frustration est normale, attendue et signe que l'apprentissage est en marche.

• **Fractionner :**

Diviser la compétence globale en micro-compétences atteignables pour créer des “petites victoires”.

• **Rassurer :**

Fournir un cadre très sécurisant (droit à l'erreur, feedback non-évaluatif, temps dédié).

• **Donner du sens :**

Rappeler régulièrement l'objectif final et l'utilité de passer par cette phase inconfortable.

**Principe clé :**

Le formateur doit être un “cordiste” dans cette vallée, sécurisant la descente et montrant le chemin de la remontée.

[Du savoir tacite au savoir explicite : le rôle du formateur-expert](#)

L'expert (Inconsciemment Compétent) a souvent du mal à enseigner parce que ses processus sont automatisés et devenus implicites. Le formateur doit aider à **retro-engineerer** la compétence.

**Stratégies pour rendre l'explicite :**

• **Modélisation cognitive :**

“Penser à voix haute” en réalisant la tâche, pour rendre visibles les processus mentaux invisibles.

• **Décomposition :**

Briser la compétence fluide en ses sous-étapes conscientes.

• **Métaphore et analogie :**

Utiliser des comparaisons pour expliquer des concepts complexes issus de l'expertise.

• **Confrontation à l'erreur :**

Montrer des erreurs typiques pour faire ressortir par contraste les bonnes pratiques implicites.

**Articulation :** Un bon formateur est souvent un expert qui a su refaire consciemment le chemin de sa propre compétence pour pouvoir l'enseigner.

## **Liens avec d'autres théories et modèles**

Modèle/Théorie	Lien avec Broadwell	Utilité pour la pratique I6
----	-----	----

<b>Courbe d'apprentissage</b>	La courbe visualise le même phénomène : progression lente au début (CI), accélération (CC), puis plateau de maîtrise (IC).	Donne une vision graphique et temporelle de la progression attendue.
<b>Pyramide de Dreyfus (Novice à Expert)</b>	Modèle très similaire à 5 niveaux. Broadwell en est une simplification pédagogiquement puissante à 4 niveaux.	Fournit une grille plus détaillée pour analyser les niveaux avancés (compétent, expert).
<b>Zone Proximale de Développement (Vygotsky)</b>	Les niveaux CI et CC correspondent à ce que l'apprenant peut faire avec de l'aide (ZPD). Le rôle du formateur y est central.	Aide à définir le "niveau de défi optimal" à proposer à l'apprenant.
<b>Théorie de l'autodétermination (Deci &amp; Ryan)</b>	Les besoins de compétence, d'autonomie et d'appartenance sont affectés différemment à chaque niveau (ex: besoin de structure fort en CI, besoin d'autonomie en IC).	Guide la motivation à chaque étape en répondant aux besoins psychologiques spécifiques.
<b>Modèle Kirkpatrick (Évaluation)</b>	Le niveau 1 (UI/CI) correspond souvent à la "réaction", le niveau 3 (CC) à l'"apprentissage" et le niveau 4 (IC) au "comportement" et aux "résultats".	Aide à définir des objectifs d'évaluation réalistes en fonction du niveau de compétence visé.

## □ Exercice pratique

### □ Concevoir un module de formation en 4 étapes Broadwell

#### Cas :

Vous devez concevoir un module de 2 heures pour enseigner une compétence procédurale simple (ex : utiliser une fonction avancée d'un logiciel, réaliser un geste technique de base, conduire un entretien de recadrage).

#### Étapes de l'exercice :

##### Décomposition et diagnostic initial :

- Décomposez la compétence cible en 3-4 sous-compétences clés.
- Pour chaque sous-compétence, imaginez le profil type d'un apprenant **Inconsciemment Incompétent (UI)**. Que ignore-t-il ? Quelle pourrait être sa fausse croyance ?

#### 2. \*\*Scénarisation par niveau\*\* :

Pour **chaque sous-compétence**, concevez une activité ou un micro-séquence (5-15 min) adaptée à CHACUN des 4 niveaux de Broadwell.

- **Niveau 1 (UI) → Prise de conscience** : Quelle activité va créer le "déclat" ? (Ex : montrer un résultat impressionnant, faire échouer une méthode naïve, poser une question piège).
- **Niveau 2 (CI) → Instruction guidée** : Quelle activité va permettre les premiers pas sécurisés ? (Ex : démonstration pas à pas avec support visuel, exercice très guidé avec modèle).
- **Niveau 3 (CC) → Pratique accompagnée** : Quelle activité va permettre de s'entraîner en réfléchissant ? (Ex : exercice avec consigne ouverte, cas pratique avec grille d'auto-évaluation).

- **Niveau 4 (IC) → Automatisation/challenge** : Quelle activité va consolider et fluidifier ? (Ex : drill rapide, scénario complexe avec contrainte temps, mission de transmission à un pair).

### 3. **\*\*Articulation et progression\*\*** :

\* Organisez ces micro-séquences dans un enchaînement logique pour le module de 2h. Justifiez la progression.

\* Indiquez les transitions nécessaires entre les niveaux (ex : moment de verbalisation, feedback de groupe).

### 4. **\*\*Indicateurs d'évaluation\*\*** :

\* Pour chaque niveau, définissez un indicateur observable simple qui vous permettrait de dire "l'apprenant est passé au niveau suivant".

\* Concevez un quiz ou une tâche finale qui évalue la compétence au niveau 3 (CC) ou 4 (IC).

### **Rendu attendu :**

Un scénario pédagogique détaillé sous forme de tableau, avec pour chaque sous-compétence : les 4 activités par niveau, leur durée, les consignes, le matériel, et les indicateurs de passage de niveau.

### [□ Adapter son animation en temps réel avec Broadwell](#)

Pour incarner le modèle de Broadwell dans ma pratique I6, je dois observer et agir en temps réel.

### **Signes diagnostiques à observer chez l'apprenant :**

#### • **Signes d'Incompétence Inconsciente (UI) :**

Surestimation de ses capacités, absence de questions, tentatives maladroitement sans demande d'aide.

#### • **Signes d'Incompétence Consciente (CI) :**

Verbalisation de la difficulté ("c'est plus dur que je pensais"), hésitations visibles, demande fréquente de validation, frustration.

#### • **Signes de Compétence Consciente (CC) :**

Concentration visible, auto-correction, référence aux supports, exécution lente mais correcte, demande de feedback sur les détails.

#### • **Signes de Compétence Inconsciente (IC) :**

Aisance, rapidité, capacité à faire autre chose en parallèle, à expliquer aux autres, à proposer des variantes.

### **Réactions pédagogiques immédiates :**

#### • **Face à un groupe hétérogène :**

Différencier ! Proposer des activités en ateliers tournants, où chacun travaille sur un niveau différent de la même compétence.

- **Face à un blocage (CI) :**

Re-fractionner la tâche. Revenir à une démonstration ultra-simple. Poser la question : "Qu'est-ce qui te bloque précisément ?" pour cibler l'aide.

- **Face à un apprenant qui stagne en CC :**

Introduire une contrainte (temps, ressources limitées) pour forcer la fluidité. Lui demander de "penser à voix haute" pendant qu'il fait pour identifier les points de ralentissement mental.

- **Face à un expert (IC) qui s'ennuie :**

Lui confier un rôle de tuteur pour un pair en CI ou CC. Lui demander de créer un aide-mémoire pour les autres. Lui soumettre un cas d'exception ou un problème non-résolu.

### **Outils de régulation pour le formateur :**

- **Tableau de progression Broadwell :**

Afficher les 4 niveaux et proposer aux apprenants de se positionner anonymement (post-it) sur différentes compétences. Permet d'adapter le rythme.

- **Feuille de route personnalisée :**

Proposer des parcours d'exercices libellés "Niveau 1 : Éveil", "Niveau 2 : Premiers pas", etc. L'apprenant choisit où il commence.

- **Groupes de niveau temporaires :**

Former des sous-groupes homogènes sur une micro-compétence pour un exercice ciblé, puis remélanger.

### **☐ Mes insights personnels**

*Espace pour vos notes, réflexions, exemples concrets liés à votre pratique avec le modèle de Broadwell.* \* \*Exemple : "J'ai réalisé que je passais trop vite de la démo (UI→CI) à la pratique autonome, en sautant l'étape cruciale de la pratique guidée serrée (CI→CC). Les apprenants étaient laissés seuls dans la 'vallée du désespoir'." \* \*Exemple : "En expliquant explicitement les 4 niveaux aux apprenants en début de formation, ils gèrent mieux leur frustration. Ils disent 'Je suis en pleine vallée du désespoir sur ce point, il me faut un coup de main'." \* \*Exemple : "Le niveau le plus difficile à gérer pour moi est l'Inconsciemment Compétent qui conteste la méthode parce qu'il 'sent' qu'il pourrait faire autrement. Je lui donne maintenant des défis 'hors programme' pour valoriser son expertise." \* \*Exemple : "Ce modèle est aussi valable pour moi, formateur, quand j'apprends une nouvelle méthode pédagogique. Je me suis reconnu en CI frustré en découvrant la classe inversée !" \*

### **☐ Bibliographie & Références**

- Broadwell, M. M. (1969). \* "The Four Stages of Learning" \* in The Teaching Research Journal.

- Burch, N. (1970). \*"The Four Stages for Learning Any New Skill"\*. The Gordon Training International. (Populaire diffusion du modèle de Broadwell).
- Dreyfus, S. E., & Dreyfus, H. L. (1980). \*A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition\*. University of California, Berkeley.
- Roussel, J.-F. (2018). \*"Les 4 niveaux de compétence : un outil pour adapter sa pédagogie"\*. Blog E-Pédagogie.

## □ Ressources pratiques

### Outils pour la conception :

- **Grille de conception Broadwell** : Template pour scénariser une séquence en 4 temps.
- **Fiche d'observation "Signes des 4 niveaux"** : Aide-mémoire pour diagnostiquer en situation.
- **Bibliothèque d'activités typées par niveau** : Exemples d'exercices pour chaque niveau (éveil, guidé, pratique, expert).

### Pour aller plus loin :

- **La boucle de l'apprentissage conscient** (John Boyd - OODA Loop) : Une application en stratégie et décision rapide.
- **Le modèle Conscious Competence Learning Matrix** : Variante avec un axe "conscience" et un axe "compétence".

## □ Navigation

← Retour à [Carnet I6 - Processus d'apprentissage](#) → Aller vers [Carnet Ethique I](#)

[processus](#), [I6](#), [Broadwell](#), [Théorie apprentissage](#), [Niveaux compétence](#), [Pédagogie adulte](#)

Auteur : Eugénie Decré | Version : 1.0

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

Permanent link:  
[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i6\\_processus:i6\\_theorie\\_apprentissage&rev=1770823908](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i6_processus:i6_theorie_apprentissage&rev=1770823908)

Last update: **2026/02/11 16:31**

