



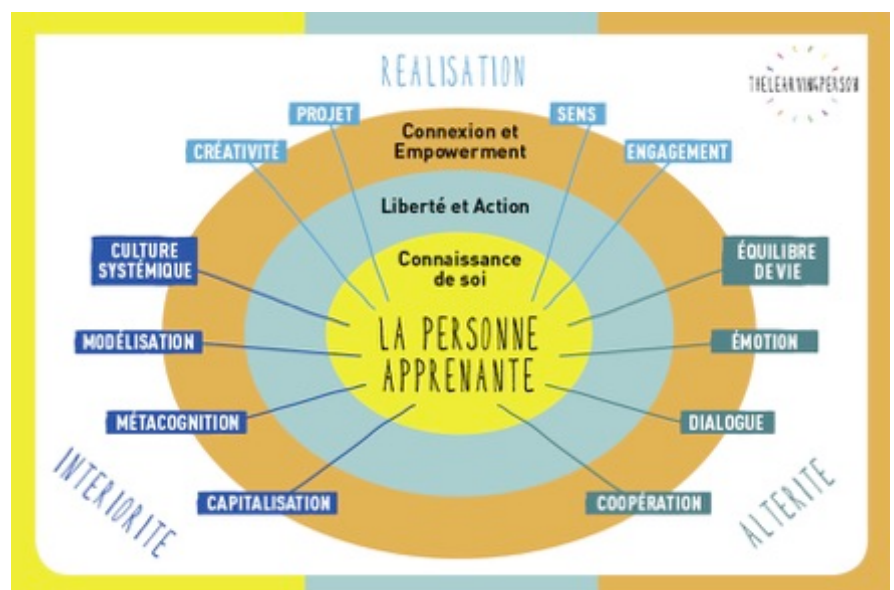
23 décembre 2017

## LA PERSONNE APPRENANTE, modèle et pédagogie

Bousculé dans mes habitudes et mon confort il y a une vingtaine d'années, à l'occasion d'un programme long de développement de consultant, j'ai vécu une transformation personnelle forte. Au même moment, je découvrais « Les cinq disciplines » de l'Organisation apprenante, selon Peter Senge, dont l'une s'appelle « Maîtrise personnelle ». C'est ainsi qu'est né en moi cette longue quête sur cette question : Qu'est-ce qu'une personne apprenante ? Je n'ai pas trouvé de réponse en cohérence avec mon expérience vécue dans les multiples ouvrages dédiés au développement personnel, au changement, au leadership, à l'éducation ; je me suis alors intéressé à décrire mon chemin dans cette expérimentation de la transformation personnelle, dans un contexte où je me renforçais comme « acteur de transformation » dans mon entreprise et dans les réseaux auxquels je participais. Ainsi est né vers 2002 le modèle de la personne apprenante.

Le monde de la transformation des organisations est aujourd'hui beaucoup plus mûr. L'organisation apprenante, l'entreprise vivante ou libérée, l'intelligence collective, sont maintenant des références de management, même si la pratique peine à toucher les organisations traditionnelles. Un monde de collaboration se déploie progressivement : open innovation, entrepreneurs sociaux, co-working, fablab... des milliers de personnes dans le monde expérimentent des démarches collaboratives sur le terrain. Ce sont des leaders de changement en grands groupes, des consultants et coachs spécialisés en accompagnement du changement, des étudiants, des entrepreneurs, des enseignants et formateurs.

**Le modèle de La Personne apprenante** est au service de ces acteurs de transformation. Il leur permet de travailler sur leur maîtrise personnelle dans la perspective de réussir leur démarche d'intelligence collective. Un acteur de transformation ne doit-il pas en effet passer par un « lâcher prise » sur son savoir, une conscience de sa puissance et un savoir-faire avec les autres pour réussir ses projets d'accompagnement du travail ensemble ?





Ce modèle identifie 3 **Axes** de l'apprenance individuelle, **L'Intériorité, l'Altérité et la Réalisation**, chacun de ces axes comprenant 4 **Domaines** :

- L'Intériorité avec Capitalisation, Métacognition, Modélisation, Culture systémique ;
- L'Altérité avec Coopération, Dialogue, Emotion, Equilibre de vie ;
- Et La Réalisation avec Créativité, Projet, Sens, Engagement.

Des niveaux caractérisent l'avancée dans ces domaines : grandir comme Personne Apprenante, c'est, en quittant la « non-conscience », passer par **Connaissance de soi, Liberté et Action**, et parvenir à **Connexion et Empowerment**.

Mon expérience personnelle ainsi que les avis reçus lors des présentations passées m'ont conduit à identifier une cinquantaine de **Pratiques**, situées par niveau dans les domaines et les axes.



C'est ainsi qu'est née l'idée de créer un outil pédagogique fondé sur ces Pratiques, permettant à la personne en réflexion sur son apprenance de se situer et de choisir son chemin de progrès. C'est **le jeu de 57 cartes**. Ecrit en français (recto) et en anglais (verso).

Ce jeu a de grands avantages : pour la personne qui est en recherche dans le champ de l'Apprenance, il donne immédiatement une vue globale et permet de choisir ses terrains de travail.

Un travail d'auto-positionnement peut se faire, accompagné en travail de groupe (35 étudiants sur la photo ci-jointe), en une demi-journée. Sur cette base, des consolidations demandent une autre demi-journée : renforcement d'une équipe, compréhension du lâcher prise pour des enseignants et formateurs, travail sur la posture pour les accompagnateurs de la transformation des organisations...

En 2017, c'est la création d'un autre jeu, **l'Equipe apprenante** fondé sur le même modèle et le même vocabulaire que pour la personne apprenante. Composé de 36 cartes, il soutient le dialogue dans une équipe qui veut se renforcer dans sa performance collaborative.

Pour aller plus loin, des ressources sont disponibles en open source sur le site [www.thelearningperson.com](http://www.thelearningperson.com) : des recommandations d'exercices et de livres ou ressources en ligne correspondant au modèle ; des comptes rendus d'expérimentations ; des repères sur les sources scientifiques et pratiques du modèle.

Le modèle de la Personne apprenante et sa pédagogie sont disponibles. Au bénéfice d'un monde en transformation vers l'humain.

