



3 octobre 2018

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 m'observer et 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. Ils sont porteurs d'Apprenance.

L'apprenance est une attitude dynamique consciente permettant à une personne ou un collectif d'accroître sa capacité à traiter des situations complexes. Cela s'applique à la personne, comme au collectif, qu'il s'agisse d'équipe, de réseau, de cercle, ou d'organisation.

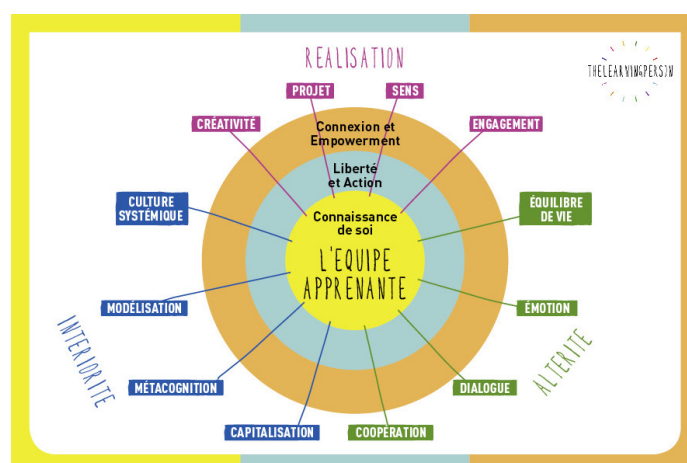
Etre une **personne apprenante**, c'est avoir une conscience de son développement, maîtriser ses postures et le choix de ses projets. Pour cela, il faut piloter ses propres apprentissages, observer le vivant des interrelations et faire face aux difficultés humaines. C'est aussi être le pilote de sa propre énergie et se mettre au service de l'intelligence collective. Et retrouver la joie d'apprendre et se développer. Le modèle facilite l'exploration de cet immense territoire.

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



Le modèle de La personne apprenante repose sur 3 axes qui comportent chacun 4 domaines : Ce modèle identifie 3 **Axes** de l'apprenance individuelle, **L'Intériorité, l'Altérité et la Réalisation**, chacun de ces axes comprenant 4 **Domaines** :

- L'INTERIORITE : la capacité à penser son propre développement, à travailler sur soi et en soi :
 - o Capitalisation : se donner des méthodes pour gérer ses propres acquisitions de connaissance ;
 - o Métacognition : observer ce qui arrive ici et maintenant, à soi-même, aux autres ;
 - o Modélisation : articuler en un ensemble cohérent (programme, dessin, proposition...) des éléments d'une situation ou d'un événement, pour aboutir à une représentation partageable ;
 - o Culture systémique : sortir d'une représentation réduite et s'ouvrir à la diversité et à la complexité du monde.
- L'ALTERITE : la capacité à apprendre grâce aux autres et avec les autres :
 - o Coopération : ouvrir l'accès à l'intelligence collective ;
 - o Dialogue : établir avec les autres des sources de richesse nouvelles ;
 - o Emotion : reconnaître et mettre en valeur ce qui touche profondément ;
 - o Equilibre : répartir son énergie de façon responsable pour sa moi-même et pour les autres.
- La REALISATION : la capacité à se mettre en projet pour réaliser un futur souhaitable :
 - o Créativité : faire preuve de curiosité, rechercher et tester de nouvelles solutions ;
 - o Projet : définir et construire son action personnelle avec rigueur jusqu'à la réussite ;
 - o Sens : relier ses actes à des références personnelles, éthiques et spirituelles ;
 - o Engagement : faire preuve de courage et de liberté, exprimer ses choix, s'impliquer.



Le modèle propose 3 niveaux de maîtrise : grandir comme personne apprenante, c'est, en quittant la zone de « non-conscience » (point invisible au centre du modèle), passer par la **Connaissance de soi** (les basiques, zone jaune), puis **Liberté et Action** (maîtrise au quotidien,



zone bleu/vert) pour parvenir à **Connexion et Empowerment** (niveau plus complexe de l'expertise et de la capacité à transmettre, zone orange).

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 cartes**. En français et en anglais.



Ce jeu a de grands avantages : pour la personne qui est en recherche sur le champ de l'apprenance, il donne en un temps réduit (une heure) une vue globale et permet de choisir ses terrains de travail.

Un travail d'auto-positionnement peut se faire, accompagné en travail de groupe, 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, **le jeu de 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 accès libre** sur le site www.thelearningperson.com : des recommandations d'exercices et de livres ou ressources internet correspondant aux cases du modèle ; des comptes rendus d'expérimentations ; des repères sur les sources scientifiques et pratiques du modèle ; des approfondissements sur des domaines connexes.

Etienne Collignon

