

Etienne Collignon

## LA PERSONNE APPRENANTE

**Nourrir son humanité  
et mieux vivre dans un monde complexe**

---

**Extraits**

**Le modèle La personne apprenante**

**Avril 2019**



## Présentation du modèle La personne apprenante

Bousculé dans mes habitudes et mon confort en 1998, à l'occasion d'un programme long de développement, 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 ». Et parallèlement je me renforçais comme « acteur de transformation » dans mon entreprise et je m'investissais dans des réseaux professionnels.

« Qu'est-ce qu'une personne apprenante ? » a ainsi été une longue quête. Je ne trouvais pas de réponse dans les multiples ouvrages dédiés au développement personnel, au changement, au leadership, à l'éducation ; ils ne racontaient pas ce que j'avais vécu. L'idée m'est alors venue d'identifier dans mon propre chemin ce qui avait pu bouger en moi. Ainsi est né vers 2002 le modèle La personne apprenante.

Depuis lors, le monde de la transformation des organisations est beaucoup plus mûr. L'organisation apprenante, l'entreprise vivante ou libérée, l'intelligence collective sont maintenant des références en management, même si la pratique peine à impacter profondément 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, des consultants et coachs spécialisés, 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.**

Le mot « conscient » signifie qu'apprendre repose sur un acte volontaire. Le mot « dynamique » représente le mouvement vers un inconnu, un progrès souhaité.

Cela s'applique à la personne, comme au collectif, qu'il s'agisse d'équipe, de réseau, de cercle, ou d'organisation.

L'apprenance, c'est grandir en faisant des choses qu'on n'a jamais faites auparavant et se mettre en question. C'est s'interroger sur ce que l'on a appris autant que sur le résultat atteint. C'est se détacher de ses habitudes et investir sur soi, sur ses propres talents, sur son propre avenir.

*« L'élan d'apprenance est le désir de connaître et de reconnaître »* écrit Hélène Trocmé-Fabre.

**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 être aussi le pilote de sa propre énergie et se mettre au service de l'intelligence collective. Et retrouver la joie d'apprendre et se développer. Notre modèle facilite l'exploration de cet immense territoire.**

*« La manière dont nous nous développons en tant qu'être humain est un processus d'apprentissage, de découverte continue et de développement de nouvelles capacités. Il y a de l'enthousiasme dans cette aspiration à se développer pour devenir de plus en plus la personne que nous souhaitons être »,* écrit Peter Senge, dans la préface du guide de l'organisation apprenante.

**Le modèle 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, et faire grandir une conscience de son pouvoir et un savoir-faire avec les autres pour réussir ses projets d'accompagnement du travail ensemble ?

Le modèle La personne apprenante repose sur trois axes : l'Intériorité, l'Altérité et la Réalisation, chacun de ces axes comprenant quatre domaines :

**L'Intériorité** : la capacité à penser son propre développement, à travailler sur soi et en soi :

- Capitalisation : se donner des méthodes pour gérer ses propres acquisitions de connaissance ;
- Métacognition : observer ce qui arrive ici et maintenant, à soi-même, aux autres ;
- Modélisation : articuler en un ensemble cohérent (programme, dessin, proposition...) des éléments d'une situation ou d'un événement, pour aboutir à une représentation partageable ;
- Culture systémique : sortir d'une représentation réduite et s'ouvrir à la diversité et à la complexité du monde.

**L'Altérité** : la capacité à apprendre grâce aux autres et avec les autres :

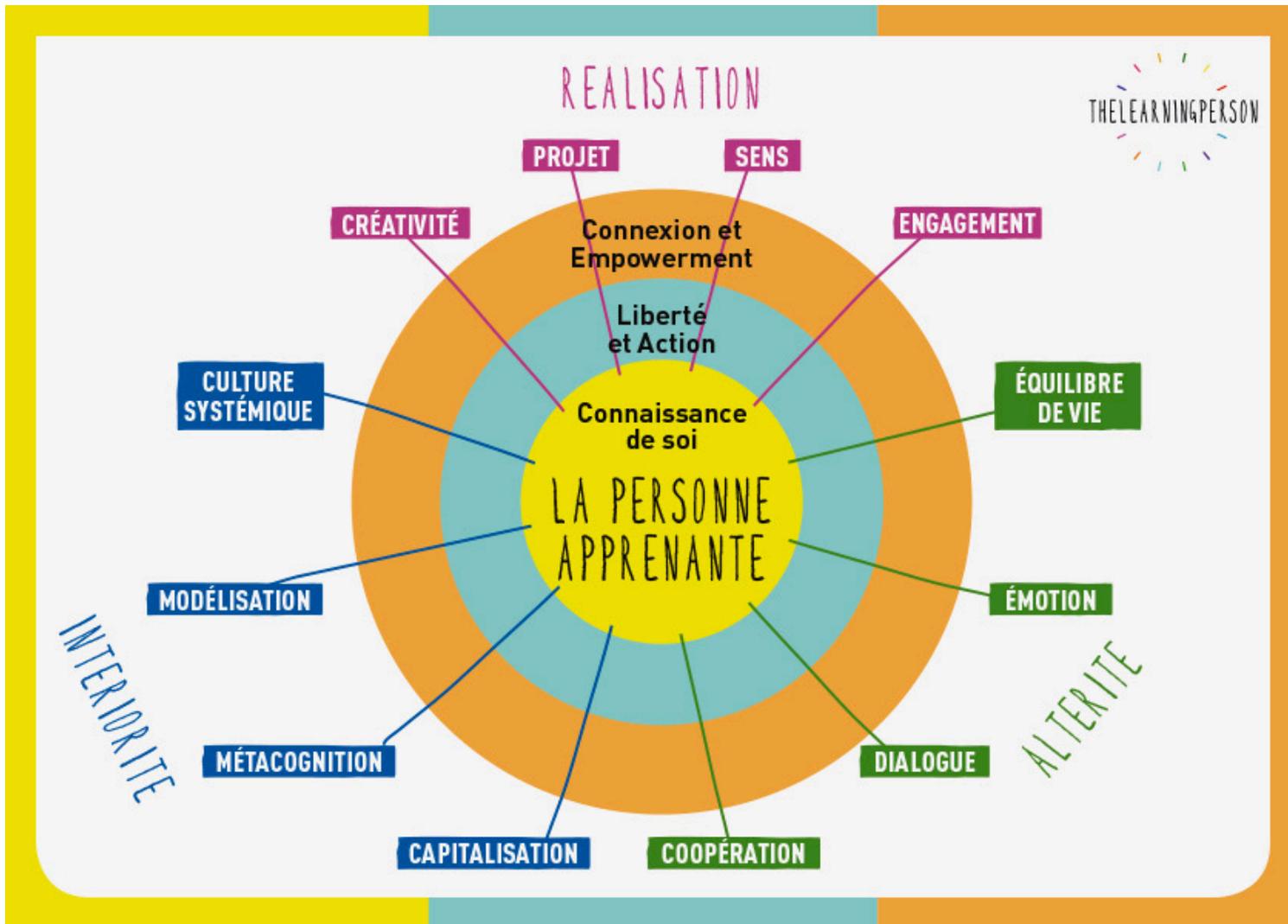
- Coopération : ouvrir l'accès à l'intelligence collective ;
- Dialogue : établir avec les autres un vivre ensemble de qualité ;
- Emotion : reconnaître et mettre en valeur ce qui touche profondément ;
- Equilibre : répartir son énergie de façon responsable pour soi-même et pour les autres.

**La Réalisation** : la capacité à se mettre en projet pour réaliser un futur souhaitable :

- Créativité : faire preuve de curiosité, rechercher et tester de nouvelles solutions ;
- Projet : définir et construire son action personnelle avec rigueur jusqu'à la réussite ;
- Sens : relier ses actes à des références personnelles, éthiques et spirituelles ;
- Engagement : faire preuve de courage et de liberté, traduire ses choix en actes, s'impliquer.

Le modèle propose plusieurs niveaux de développement de la personne dans sa maîtrise personnelle :

- « Non-conscient » est une absence de travail personnel et de réflexion sur les compétences de l'homme apprenant ;
- Le niveau « Connaissance de soi » est celui des premiers pas. Il représente les compétences qui installent les fondations de toute recherche ultérieure : par exemple, savoir écouter comme prémisses au dialogue ; ou savoir dire non comme initiation à l'engagement ;
- Le niveau « Liberté et action » est l'accès au pilotage personnel de son développement. Exemple : remettre en cause ses modèles mentaux ; ou procéder à une analyse systémique de son environnement ;
- Le niveau « Connexion et *empowerment* » correspond aux actions au bénéfice de l'autre. Les compétences basiques sont si bien ancrées qu'elles peuvent être mises avec succès au service d'autrui. La personne est capable d'accompagnement et de conseil. Par exemple, intervenir efficacement dans des conflits ou aider d'autres personnes à exprimer leurs émotions.



## COMPLEMENTS SUR LE SITE [www.thelearningperson.com](http://www.thelearningperson.com)

### Concernant La personne apprenante :

- Les développements sur les 57 cartes de pratiques contenus dans ce livre, la méthode pédagogique et le modèle sont en accès libre.
- Le jeu de La personne apprenante contient les 57 cartes reproduites dans ce livre. Les cartes sont en deux langues, recto en français et verso en anglais. Le jeu est accessible à la vente sur le site.
- Les interviews de personnes apprenantes.

### Concernant L'équipe apprenante :

- Les développements sur les 36 cartes de pratiques, la méthode pédagogique et le modèle sont en accès libre.
- **Le jeu de L'équipe apprenante est fondé sur le même modèle et le même vocabulaire que pour La personne apprenante. Composé de 36 cartes, il soutient le travail dans une équipe qui veut se renforcer dans sa performance collaborative. Les cartes sont en deux langues, recto en français et verso en anglais. Le jeu est accessible à la vente sur le site.**

**L'usage du modèle et des jeux pédagogiques est libre de droits. Les retours d'expérience sont très attendus.**

Pour me contacter :

[etienne.collignon1@gmail.com](mailto:etienne.collignon1@gmail.com)



Photo par Mauricio Alvarez [www.mauricio-alvarez.net](http://www.mauricio-alvarez.net)