

Evaluation et coaching -quels liens ?

Michel Vial - Université de Provence

Compte rendu

Préambule :

Pourquoi MV a-t-il accepté de faire cette conférence : car il pense que les sciences de l'éducation, doivent être présentes sur chaque pratique sociale pour laquelle il y a une dimension Educative.

C'est-à-dire une relation humaine particulière dans laquelle il y a 1 personne qui va changer, l'Eduqué, et une personne qui va accélérer ce changement : l'Educateur

L'Education n'est pas de la transmission de savoir ni de l'instruction, c'est la transmission de savoir plus des attentes en matière d'appropriation, plus une utilisation de l'expérience, c'est en somme une aide au développement personnel de l'individu. "On naît homme, on devient Humain par l'éducation"

Liens entre coaching et evaluation

Le coaching est de l'évaluation du début à la fin, le coach étant une des figures de l'évaluateur

Dans évaluer, comme coacher, on retrouve les deux logiques :
de contrôle

mais aussi et surtout d'estimation de la valeur, de promotion des dynamiques et des potentiels , logique formative dite "du reste"

Evaluer, c'est rendre intelligible ce qu'on fait, c'est communiquer sur ce qui a du sens

Evaluer c'est être en action : s'interroger en continu sur le sens de ce que l'on fait, contrairement au bilan qui entre dans une logique de contrôle à posteriori, après l'arrêt de l'action

Le coaching permet de provoquer l'auto-évaluation du coaché et aussi du coach.

2 logiques autour du coaching :

-Améliorer = faire mieux, logique de contrôle, rôle de l'expert : piloter, correcteur, conduite

-Se réorienter= rebondir, être révélateur des potentialités de l'autre, logique du reste, rôle du consultant : clinique, écoute, auto-questionnement, accompagnement, distanciation, réorientation d'un projet

L'évaluation, c'est la théorie du coaching.

coaching et université

Rôle de l'université : travailler la professionnalisation qui n'a pas de fin et non travailler la professionnalité. C'est à dire :

1 : développer l'esprit critique

2 : débroussailler :

attitudes pertinentes à la professionnalisation, notamment coaching

travailler avec les différents modèles des sciences sociales
savoir changer de système de référence
travailler sur la distanciation
travailler des écrits auto-évaluatifs
choisir des modèles selon les situations
construire un système de références : conflits, crise de sens, représentations
travail sur soi pour comprendre son cadre d'action et l'élargir

Evaluer le coaching ?

5 entrées possibles : interne/externe, à 3 niveaux : macro/Comment/micro

- Evaluation externe : bilan de professionnalité, contrôle/critères explicites
- Evaluation interne : auto-évaluation avec supervision (superviseur= 1 des figures de l'évaluateur) les critères sont des critères en actes et non en bilan

3 niveaux :

- Macro : études des rendements, des statistiques, des effets
- Comment : études des procédures, des scénarii, du style de coaching, des méthodes
- Micro : étude du processus dynamique d'évolution, recherche du sens dans l'action du sujet à travers les problématiques et les signifiants : prise de conscience "fulgurante" ou perlaboration, auto-évaluation, récit de vie, utilisation du modèle systémique pour mise en évidence des phases du processus de changement

Le coaching est une création d'espace de parole, pour mettre la parole au travail : importance des mots et de leur signifiant

Un postulat pour le coaching : la vérité est dans le sujet, comprendre la vérité de l'autre pour rester dans la logique de l'évaluation et non de la correction

Etre dans le contrôle, c'est appliquer sa vérité à soi et "couper ce qui dépasse", être le correcteur.

Intérêt des sciences de l'éducation : modéliser les dispositifs tripartites (coach, coaché, demande institutionnelle) de coaching

Le coach doit se travailler et travailler ses pratiques en réflexivité, la supervision est un dispositif créé qui provoque cette auto-évaluation, cette distanciation, cette réflexivité

Le Travail sur les mots est important

Accompagner : c'est la personne accompagnée qui décide où elle veut aller

Conduire est différent, c'est le conducteur qui décide

Demande : demande implicite qui nécessite le travail de l'évaluateur afin de comprendre les demandes derrière la commande

Problématique : comment concilier la demande du coaché avec celle de recherche de rentabilité du commanditaire ?

MV : "les personnes qui se posent les bonnes questions sont plus efficaces pour l'entreprise"

Le coaching recherche l'autonomisation, l'émancipation des personnes coachées

Vial ; M. (2004) Evaluation et coaching : quels liens ? Conférence a la Société Française de coaching, Marseille.

Amélioration continue : piège de la performance : recherche du mieux n'a pas de fin, c'est la logique du contrôle poussée à l'extrême, le coaching doit proposer du bien-être pour l'individu et non du mieux Etre ambitieux, viser l'émancipation

Remarque de l'assistance : "l'interrogation de l'autre relève de sa souffrance"

Réponse MV, c'est vrai, il faut faire avec, faire le deuil de la réponse définitive, de la maîtrise de l'autre :
Le coaching est une aventure, au sens de ad-venture, ce qu'il va advenir et dont on ne sait rien