



ATELIER SFCoach PACA du 2 février 04 - Marseille

Evaluation et coaching : quels liens

Intervenant :

Michel VIAL : Maître de conférence à l'Université de Provence, Responsable du DESS Consultant en mission d'évaluation, Intervenant en organisation et missions d'évaluation, Président du RéseauEval

Conférence co-animée par Jean-Pierre Troualen et Philippe BIGOT

Michel Vial propose d'aborder le thème en 3 points :

1) Le Coaching c'est de l'évaluation du début à la fin

Dans le référentiel métier de l'Université, le coaching appartient à l'accompagnement du changement et l'évaluation des personnes.

L'éducation c'est transmettre du savoir et attendre que ce savoir soit approprié par l'éduqué et utilisé dans son expérience ; c'est instruire et accompagner au changement. **Le coaching appartient aux métiers de l'éducation.**

L'évaluation = 2 logiques : 1) Vérification de la conformité, c'est le contrôle

2) Estimation de la valeur

= désir de rendre intelligible ce que l'on fait

= certain rapport aux valeurs, communiquer sur ce qui importe, qui a du sens

= plus qu'une technique c'est une attitude

La mission de l'évaluateur = Améliorer > contrôle productif, faire mieux ce qu'on a à faire

Les attitudes de l'évaluateur

= **Rebondir, réorienter** > changer de cap, de projet

= **Expert - Correcteur** > Il pilote dans un monde d'objectivité où il observe l'autre, contrôle par rapport à la conformité

= **Révéléateur** > Il écoute, il accompagne pour provoquer l'auto-questionnement, suspendre temporairement une dimension de l'action pour se demander si ça vaut la peine de poursuivre. La vérité appartient au client.

=> Le coaching peut être pensé dans ces 2 attitudes. C'est de l'évaluation en continu, dans entendre ce qui est à entendre dans le discours et le comportement de l'autre

2) Quelle place pour le coaching à l'université ?

L'université ne vise pas une professionnalité (atteindre un état) mais une professionnalisation (impulser cette dynamique). La mission de l'université c'est permettre de développer l'esprit critique.

La formation au coaching à l'université peut s'envisager par rapport à une professionnalisation et au développement d'une attitude, par :

- 2 la connaissance de dispositifs, modèles, théories des sciences humaines et de l'évaluation, en laissant aux étudiants faire un choix selon les situations
- 3 un travail sur soi, sur ses repères : demande aux étudiants d'élargir leur cadre de pensée.

=> L'université est préparatoire à une formation de professionnalité au coaching

3) Si on pouvait évaluer le coaching, comment pourrait-on s'y prendre ?

Il y a 5 entrées possibles en 2 blocs et 3 niveaux :

- Bloc externe = Label

Bilan et contrôle de sa professionnalité

Critères explicites si possibles, mais pas d'illusions à avoir dans les relations humaines il existe toujours une opacité, les critères sont toujours interprétables. Pour définir les critères, étudier à partir des cas non labellisés.

- Bloc interne = Supervision

Evaluer ou faire s'évaluer quelqu'un à partir de cas

En acte, dans la dynamique, dans la formation permanente du

coach

- Niveau Macro = Comparaison internationale

Quantification, statistiques

Les rendements, les effets

- Niveau Comment = Procédure, scénario récurrent, dispositif

Comment est organisé le coaching

Style de coach

Selon quelle imprévisibilité

- Niveau Micro = Processus des sujets, leur dynamique, leur évolution

Ce qu'il convoque comme énergie, comme sens

Actions toujours problématiques et signifiantes dans le coaching

Outils : récit de vie pour mettre à jour les phases par lesquelles peuvent passer les sujets dans leur évolution personnelle =>

Bons critères d'évaluation

=> Croiser ces 3 niveaux

Réflexions et échanges avec la salle :

Société Française de Coaching

Compte rendu de conférence

L'évaluation c'est une attitude dans la relation avec l'autre, où l'on se pose la question du sens de ce que l'on fait.

1^{ère} évaluation : Travail sur le sens des mots. Dans les relations humaines, travailler les mots, c'est travailler la chose. En travaillant les mots, on se travaille par les mots

2^{ème} évaluation : Sens des mots de l'autre. Mots y compris sa résonance, donc il y a l'affect avec.

Le coaching c'est un espace de parole, c'est la parole au travail.

Parallèle entre coaching et psychanalyse : la vérité est dans le sujet et non dans celui qui l'écoute. Le coach doit comprendre la vérité de l'autre. Ce qui est différent du contrôle où l'on arrive avec sa vérité et on vérifie ce qui est égal ou différent et on corrige.

Accompagner quelqu'un : c'est lui qui décide où l'on va, ce n'est pas conduire, piloter, diriger.

L'objet de la psychanalyse c'est le désir, l'objet du coaching c'est l'évaluation ; qu'est ce que ça vaut ce qu'on fait, importance, sens...

Postulat de l'éducation : quelqu'un qui se pose les bonnes questions (qui le concerne) est quelqu'un de plus efficace (pour l'entreprise).

Améliorer quelque chose en permanence est un piège, donc plus que mieux, c'est le bien qui doit être visé et le bien-être seul le sujet peut le définir.

Coaching = espace de liberté de parole => Questions autour de l'entreprise : qu'est ce que je fais là ? Quel est mon désir de travail ?

L'accompagnement du changement c'est un pari, une conviction, un dynamisme, c'est la passion de la rencontre de l'inconnu, se confronter à l'autre. C'est ouvrir la porte de l'humanité, c'est accepter qu'il n'y ait pas de réponse finale, de solutions aux questions...