article

Etudier – valoriser – organiser
L'évaluation dans les pratiques professionnelles

LES REFERENCES DE L'INTERVENANT

Comparaison des processus de l'expertise et de l'accompagnement

http://www.reseaueval.org
Adresse postale : 43, Cours pierre Puget – 13006 MARSEILLE
© Copyright 2011 RéseauÉval
12/08/11

CULTURE EN EVALUATION
Positionnement paradigmatique.
Registres et modes de pensée.
Logiques de l'évaluation.
Modèles de l'évaluation
Statut du cadre théorique
Concepts pour agir
Conception de l'agir professionnel

Choix épistémologiques

CONTEXTE
NORMES ET SUR NORMES
PROTOCOLES
TACHES
REFERENTIELS
SIGNIFICATIONS SOCIALES
COMMANDE
MISSIONS
DEONTOLOGIE
Appartenance

MODELE DE L'INTERVENTION
Statut de l'IMPREVU
Conception de la rencontre
ALTERATION

plaisir

PROCESSUS DE REFERENCIATION
Etayage du ou des motifs
Travail du projet
Statut du désir

PROCESSUS DE PRISE DE DECISION OU D'ORIENTATION
Régulations
Interrelations
L'instituant

PROCESSUS DE DISTANCIATION-IMPLICATION.
Posture jouée.
Statut des opacités
Statut de l'imaginaire
Travail de repèrage et statut des outils et techniques
Légitimité

PROCESSUS DE SUBJECTIVATION
Modèle du sujet
Dynamiques et étayages identitaires :
Figure, emblèmes, totem…
Configurations psychiques
Métabolisations
Transferts

PROCESSUS DE PROBLEMATISATION OU DE RESOLUTION DE PROBLEME
Position, confrontation
Construction
Quête réponse

PROCESSSUS D'AUTO EVALUATION
entre
autocontrôle et autoquestionnement
autoguidage et débat de valeurs
réflexivité

COMPETENCES EN ACTE :
Ingéniosités
Poetique
Dialogique ou rhétorique

PROCESSUS ORGANISATIONNEL
Contrat
Actions
et
régularisations
Rapport à l'institué

?

INTELLIGENCE DES RAPPORTS OU SITUATIONS

EXPERIENCE
Apprentissage

Autobilan
Acquisition

PROFESSIONNALISATION

Reconnaissance

Désir d'intelligibilité

La sémiose : l'activité d'évaluation en situation

Tous les éléments sont, pour le sujet intervenant, en interractions constantes, il s'agit d'une représentation systémique.

Ce n'est pas un simple algorithme, ces éléments sont tous présents dès le début jusqu'à la fin de l'intervention, ce sont des **dimensions de l'intervention,**
« des « dimensions, ou plutôt des […] directions mouvantes » (Deleuze, 1980, p. 31), hétérogènes et connectées. Chaque dimension a les traits suivants :
Son apparition est non planifiable.
Son apparition n'est pas nécessairement unique (peut réapparaître plusieurs fois, sans qu'on puisse prévoir le nombre d'apparitions).
Sa durée est non programmable.
Elle ne s'inscrit dans aucun circuit pré-programmé.
Une apparition n'est pas une réplique de la précédente.
Elle est toujours présente en soubassement dans la confrontation au problème (dans l'intervention).
Elle est en ré-élaboration permanente.
Elle est dépendante des autres dimensions ». (Mencacci, Thèse page 419)

Par exemple, De quoi dépend la posture de l'intervenant ?

I. Du choix entre deux processus alternatifs :
-le processus de résolution de problème ou le processus de problématisation
-le processus de prise de décision ou le processus d'orientation

II. De la hiérarchie entre deux processus complémentaires :
dans le processus d'autoévaluation, privilégier l'autocontrôle ou l'autoquestionnement

III. De l'activation d'un processus avec réactions en chaîne sur les processus voisins

1/ De l'ancrage épistémologique de l'intervenant
son inscription paradigmatique
de ses préférences
du travail sur soi qu'il effectue pour passer de ces préférences à des références
de son rapport au savoir, à la vérité : son inscription épistémologique
de son cadre de référence : modèles de pensée et registres de pensée choisis ou subis, degré d'ouverture de ce cadre
-du statut donné au contexte : entre l'autour et l'entour : de sa conception de la notion de situation
- du choix entre théorie de l'action rationnelle ou de l'agir professionnel

2/ de la lecture du contexte d'intervention :
-du statut qu'il donne aux référentiels, aux protocoles, aux démarches qualité : son rapport aux normes et aux surnormes de l'organisation
-de la répartition entre mission et séquences d'activités plus ou moins nettement distinguées
-De la négociation de sa mission :
comment il se situe entre commande et demande

comment il parvient à faire définir ou comprendre ce pourquoi on l'appelle
-des modèles d'évaluation connus dans cette organisation et
de la logique d'évaluation déjà mise en place dans cette organisation, de
l'identification des significations sociales déjà construites sur l'évaluation
-du statut donné à l'imaginaire par le commanditaire et le client
-du degré de son appartenance au « corps » des intervenants, de la qualité du lien social qui en découle

3/ Du statut donné à la rencontre
choix entre le relationnel ou la relation
entre l'accompagnement ou le pilotage
du statut donné à l'imprévu, à l'écart par rapport à l'attendu, à la surprise
du repérage ou non des évènements qui bouleversent les prévisions
du degré d'acceptation du phénomène d'altération, condition nécessaire au défi et au pari
De l'identification de son plaisir professionnel

4/ Du processus de référenciation
De son projet d'intervention :ce qu'il veut faire en tant qu'intervenant ici et maintenant en fonction de ses visées : valeurs professionnelles travaillées, hiérarchisées et de son programme d'action, donc du dispositif d'intervention qu'il pense faisable dans cette intervention
choix de concepts clefs et modèles de l'évaluation sur lesquels l'intervenant va s'appuyer, desquels vont découler des attitudes et des outils différents et une conception de l'intelligibilité, entre rendre compte et prise en considération

5/ Du double **processus de distanciation-implication**,
-analyse de son degré d'implication pour déterminer sa mission (ou son refus)
-proximité ou distance à l'autre et donc du degré de valorisation des techniques, procédures et outils pour appréhender l'imaginaire collectif qu'il trouve dans l'organisation, pour faire avec les instances de l'organisation

6/Du processus organisationnel
Du contrat d'intervention qu'il signe
l'échéancier qu'il propose
le dispositif et les régulations rendues possibles ou non
le type de rapport à rendre

7/ Du processus de subjectivation :
son rapport à la construction identitaire (choix entre état, caractère ou dynamique de changement identitaire) : de son rapport à l'imaginaire, de son modèle du sujet
-Du travail d'étayage identitaire :
choix de figures (personnages ou allégories) le représentant

IV de son pouvoir d'agir
- du répertoire de possibles qu'il sait pouvoir utiliser :

-de ses compétences en actes issues de son expérience, de ses habiletés, ingéniosités … compétences incarnées, incorporées

-du jeu qu'il peut faire des doubles compétences

- de son intelligence des situations : selon qu'il se prend comme objet d'apprentissage ou non et apprend en faisant ou répète ce qu'il sait et doit faire

L'expert :le conseil

CULTURE EN EVALUATION
Positionnement monoparadigmatique.
Registres de pensée : par objectifs, pensée stratégique
<modes de pensée : fonctionnalisme, déterminisme, structuralisme, systémisme.
Logiques de contrôle.
Modèles de l'évaluation-mesure
Et cybernétique
cadre théorique stable
Conception de l'action rationnelle

mécanicisme

L'INTERVENTION
chirurgicale
L'imprévu comme effet pervers
La rencontre comme manipulation ou affrontement
Altération refusée
plaisir de la maîtrise et de la mise en ordre

PROCESSUS DE REFERENCIATION
Motifs =la bonne marche des affaires
projet programmatique
désir de former

PROCESSUS DE PRISE DE DECISION
Prise d'information
Qualibrage
Identification d'un état
Remédiation
conseil

PROCESSUS DE DISTANCIATION-IMPLICATION.
Posture épousée : s'extérioriser
Objectivité - Opacités rejetées
Imaginaire leurrant
Batteries de grilles et tests,
Ingéniérie
Légalité

PROCESSUS D'IDENTIFICATION
Méfiance envers le sujet (trop peu) rationnel – les résistances
Individu responsable
Edification identitaire =solidité- la Loi:
Déni des configurations psychiques
Empêcher les Transferts

PROCESSUS DE RESOLUTION DE PROBLEME
Position, confrontation
Construction
Quête de la bonne réponse
= les bonnes pratiques

PROCESSSUS D'AUTO EVALUATION
Privilégier l' autocontrôle
l'autoguidage
réflexivité rationnelle
conscientisation

COMPETENCES EN ACTE :
Ingéniosités
Rhétorique
Pouvoir faire

?

PROCESSUS ORGANISATIONNEL
Rationalisation des pratiques
Contrat
Actions
et
régularisations
Rapport à l'institué très fort

INTELLIGENCE DES RAPPORTS

Solutions préconisées
Action efficace

Travail sur l'EXPERIENCE
Apprentissage délibéré

Autobilan
Acquisition

PROFESSIONNALISATION

Fidélisation, clientélisme
Satisfaction donfondue avec évaluation
Marketting
Construction d'images

Reconnaissance

Désir d'intelligibilité : le rendre-compte

consultant et coach

Accompagnement

CULTURE EN EVALUATION
Positionnement paradigmatique travaillé.
Registres de pensée : pensée pragmatique et humaniste privilégiée
modes de pensée : dialectique et herméneutique privilégiées.
Les deux logiques acceptées
Modèles connus
Cadre théorique évolutif
Les concepts de l'évaluant
L'agir professionnel, entre actions et activité

CONTEXTE COMME ENTOUR
Fait partie de la situation
Normes et sur normes hiérarchisées comme ressources.
Protocoles, Tâches, Référentiels :des cadres provisoires, relativisés.
Significations sociales lues comme donnes du jeu.
Passage de la commande à la demande.
négociations
Mission : accompagner
Appartenance revendiquée

L'INTERVENTION UNE RENCONTRE
l'imprévu une richesse
l'écart est positif
la relation :une énigme.
Altération acceptée
plaisir dans le changement

PROCESSUS DE REFERENCIATION
Des motifs appuyés sur des textes précis
Travail du projet bifide
Valeurs sociales engagées

PROCESSUS D'ORIENTATION
dans l'acte.
Régulations
Interrelations
Effets de la durée

PROCESSUS DE DISTANCIATION-IMPLICATION.
Posture jouée.
Opacités acceptées
Travail de repèrage
Légitimité travaillée

PROCESSUS DE SUBJECTIVATION
Modèle du sujet social
Dynamiques identitaires
Imaginaires fécondant et leurrant travaillés
Figures- Emblèmes…lignée choisies
Configurations psychiques entendues

PROCESSUS DE PROBLEMATISATION
Construction des enjeux
Elucidations
Avancées

PROCESSSUS D'AUTO EVALUATION
Va-et-vient
autocontrôle
et autoquestion
nement
débat de valeurs

COMPETENCES EN ACTE :
Ingéniosités
Poetique
Dialogique
travaillées

PROCESSUS ORGANISATIONNEL
Segments d'actions
Et de
régularisations
dispositifs

INTELLIGENCE DES SITUATIONS

Travail sur l'EXPERIENCE
Apprentissage délibéré

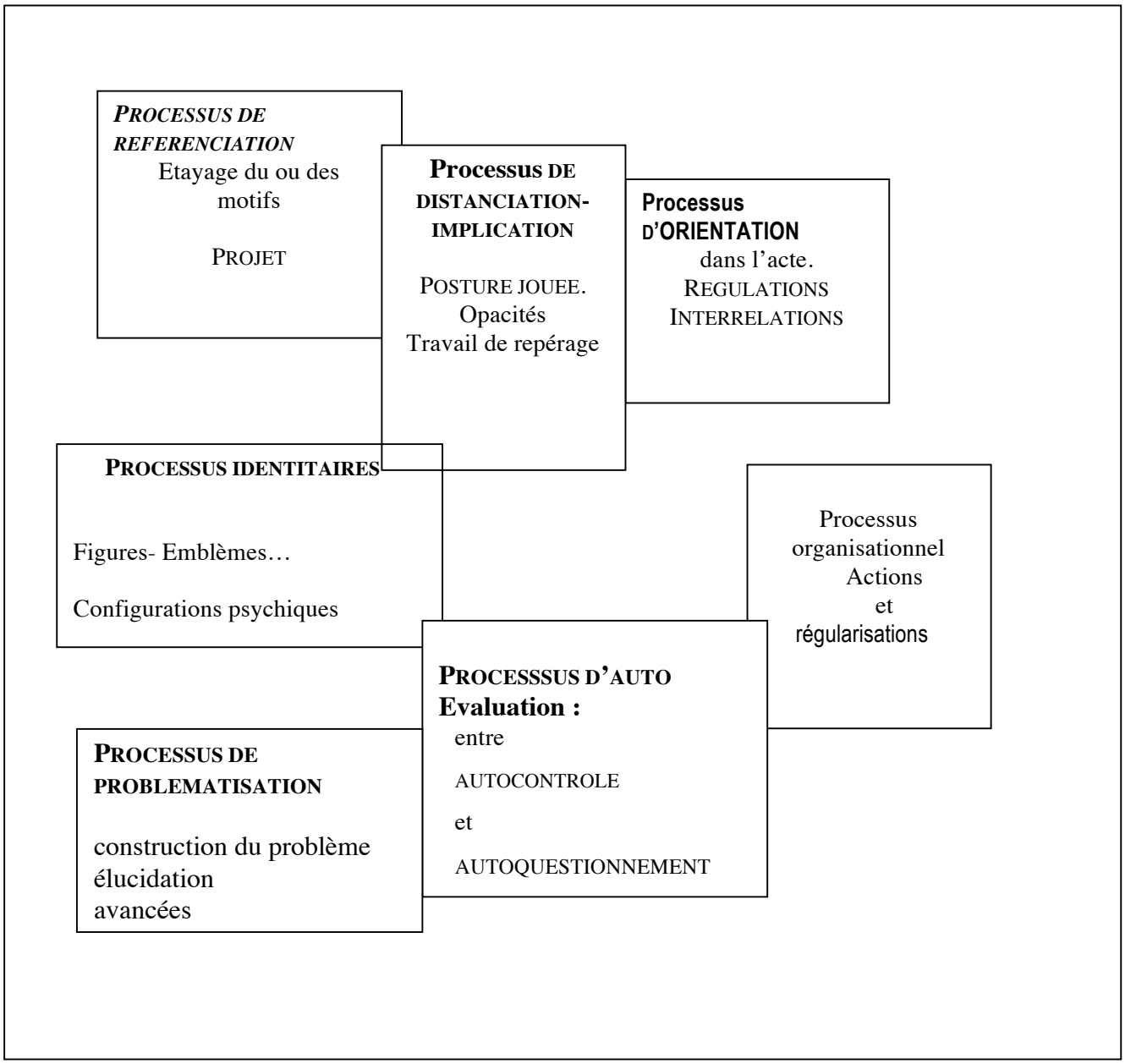
Autobilan et supervision
Acquisition

Reconnaissance

PROFESSIONNALISATION
Construction d'images

Désir d'intelligibilité : la prise en considération

Des repères pour l'évaluation comme processus d'intelligibilité en situation d'Agir professionnel



Les étayages du Désir d'intelligibilité, désir d'évaluation

Michel Vial, 2005

Etudier – valoriser – organiser les pratiques d'évaluation dans le champ des ressources humaines

L'INSTITUT RESEAUEVAL

Instance de labellisation des professionnels investis dans l'évaluation

Expert et accompagnateur ne peuvent se confondre, parce qu'ils n'ont pas les mêmes conceptions de l'évaluation, leur posture est strictement contradictoire. Ils n'appartiennent pas au même monde de références.