

Coaching pédagogique : repenser la pratique de l'oral en classe de français au cycle secondaire qualifiant

Abdennabi MANDOUR

Doctorant en quatrième année au sein du laboratoire LRALLARC
FLSHBM-Béni Mellal-Maroc

Adnane ELHAMESS

Doctorant en cinquième année au sein du laboratoire LIMPACT
FLSH- Marrakech-Maroc

Résumé :

Cet article analyse l'intégration du coaching pédagogique en classe de français, en particulier dans le cadre des activités orales. Il met en évidence l'importance de cette pratique innovante pour améliorer la participation des apprenants, leur motivation et leur expression orale. En abordant les obstacles classiques rencontrés par les enseignants et les apprenants, l'article propose des solutions concrètes tirées du coaching, telles que l'utilisation d'outils issus de la PNL et de la systémique, pour surmonter les difficultés liées à la confiance en soi, l'anxiété et les blocages émotionnels. L'article se base sur un état des lieux de l'enseignement du français au secondaire qualifiant et présente des pistes pour intégrer le coaching dans la pédagogie de l'enseignement du français afin de dynamiser l'apprentissage.

Mots clés: coaching, apprentissage, motivation, apprenants, obstacle.

Introduction:

L'enseignement du français au cycle secondaire qualifiant se trouve confronté à plusieurs défis majeurs qui entravent le développement des compétences orales des apprenants. Plus de dix ans d'expérience dans différents lycées, nous avons observé que l'usage dominant des cours magistraux, associé à une démotivation générale des élèves, limite l'engagement nécessaire à l'apprentissage de l'oral. Les méthodes pédagogiques vieillissantes et la rigidité des curricula contribuent à un écart important entre les objectifs d'apprentissage et les résultats obtenus. Cela crée un environnement éducatif peu propice à l'épanouissement des compétences langagières des lycéens, en particulier dans la pratique de l'oral, pourtant essentielle pour l'acquisition d'une langue étrangère.

Face à cette situation, la problématique qui se pose est : comment améliorer la pratique de l'oral au cycle secondaire qualifiant, alors même que les méthodes actuelles semblent inadaptées aux besoins des élèves ? Une solution innovante pourrait résider dans le recours au coaching pédagogique, une approche qui, bien qu'encore peu explorée dans le milieu éducatif marocain, pourrait constituer un levier pour redonner du sens à l'enseignement de l'oral.

Ainsi, dans le premier axe de notre article, nous nous intéresserons à l'origine du terme "coaching" et à ses différentes acceptions dans divers domaines, afin de mieux comprendre ses implications dans le contexte éducatif. Le deuxième axe sera consacré à l'analyse des résultats d'un questionnaire visant à identifier les obstacles rencontrés par les élèves dans la pratique de l'oral. Le dernier, proposera des essais d'application du coaching pédagogique, en prenant en considération les résultats obtenus pour élaborer des solutions concrètes et

adaptées, afin de surmonter les obstacles identifiés et améliorer la pratique de l'oral en classe.

I. Définitions et origines du coaching

On entend souvent parler du « *coaching* », du « *coach* » dans différents domaines, celui du sport, des entreprises et même dans le domaine de l'enseignement. Face à cette importance allouée à ce concept, on peut chercher à connaître son origine et son acception.

L'invasion du terme coaching dans la société et la performance que voudraient atteindre ses individus génère une averse de définitions dont on se limite aux suivantes :

« Le verbe anglais « *to coach* » signifie entraîner, accompagner, motiver et est issu du milieu sportif (Angel & Amar, 2007). En français, les fédérations de coachs ont travaillé et travaillent à trouver un terme adéquat. Le fait est qu'il n'existe pas de traduction satisfaisante aujourd'hui. Si le terme d'accompagnement semble un des mieux adapté, on préfère conserver les termes de coach et de coaching pour toutes les notions qu'ils englobent (malgré les confusions que cela peut entraîner avec les utilisations galvaudées du mot coach que l'on voit proliférer actuellement dans les médias « brico coach, déco coach ¹ »

« Etymologiquement, le terme de coach provient à l'origine du français « coche » (lui-même dérivé du hongrois kocsis ou du tchèque koczi), une voiture tirée par des chevaux au XVI^{ème} siècle, qui servait à transporter des voyageurs. On retrouve bien ici la fonction du coach dans le fait d'accompagner des

¹ Angel P., Amar P., Devienne P., Vaudolon B., *dictionnaire des coachings*, Paris Dunod, 2007

voyageurs d'un point à un autre, évoquant ainsi les images du passeur et/ ou du guide.¹ »

A partir de ces deux définitions, on peut déduire que le terme coach n'est pas d'origine française et qu'il est quelque peu abusif de le réduire à un simple accompagnement.

D'autres définitions bien détaillées s'intéressent aux besoins du coaché et à son état désiré :

« Le coaching est avant tout une relation qui unit momentanément un « coach » à son « coaché ». Dans cette relation coach-coaché, il s'agit surtout, et avant tout, de créer et de tisser le lien entre le coaché et son « image », son « reflet », pour que celui-ci soit capable, en étant simplement accompagné par son coach, d'atteindre son objectif principal, son niveau de performance. Il mesure ainsi son propre résultat suivant tout un processus de transformation, d'autonomie, d'assimilation et de connaissances.² »

« L'objectif du **coaching** est d'amener le manager à être soi. Pour cela, la manière de s'y prendre est plus importante que le contenu³ ».

« Le **coaching** conduit à mettre en lumière une part importante du métier de manager : créer les conditions pour que chaque collaborateur trouve et développe son "talent" propre⁴ »

« Le **coaching** est l'accompagnement d'un individu ou d'une équipe qui s'est engagée à une performance même dans des conditions très changeantes et souvent presque chaotiques. Le coaching est orienté vers les résultats sans

¹ Ibid.

² Azmani A. , Alain B., Pédagogie de l'épanouissement, ed kerach ,Tanger, 2014.

³ Pascal Leleu - Le développement du potentiel des managers, la *dynamique du coaching* - L'Harmattan, Paris ,1995

⁴ (Philippe Cruellas - Coaching, un nouveau style de *management* – ESF, Paris 1993

perdre de vue l'équilibre des gens et des situations. Il utilise la compétence déjà présente et participe à son actualisation. ¹»

A partir de ces définitions, on en déduit que le coaching est un concept purement sportif où le coach (entraîneur) est une personne qui épaulé l'athlète dans le but de développer ses compétences, entretenir sa motivation, se préparer au mieux ainsi qu'optimiser ses performances à travers un accompagnement multidimensionnel associant corps et esprit. Puis ce concept a été extrapolé pour être appliqué au monde de l'entreprise et au management. Il a été adopté par les dirigeants et managers, à la recherche de performance. Durant ces dernières décennies, la notion du coaching est recueillie par plusieurs secteurs, elle devient une consultation thérapeutique utilisée pour résoudre ou remédier aux problèmes afférents notamment au comportement. Le monde éducatif, ne faisant pas l'exception, le coaching scolaire demeure une expérience séduisante utilisée par de nombreux pays afin d'améliorer le travail scolaire avec efficience et perfectionnement et répondre pertinemment à la crise de l'éducation.

Ainsi, après avoir exploré les diverses définitions et origines du concept de coaching, il devient évident que cette approche, bien qu'initialement liée au domaine sportif, a trouvé des applications variées dans d'autres secteurs, dont l'éducation. C'est dans ce contexte que se pose la question de l'implémentation du coaching pédagogique pour améliorer les compétences orales des élèves au cycle secondaire qualifiant. Afin de mieux comprendre les obstacles spécifiques rencontrés par les élèves dans cette pratique, le deuxième axe de notre travail analysera les résultats d'un questionnaire ciblé. Ce questionnaire a pour objectif

¹ www.coachingmanagementf.com

d'identifier les défis liés à la pratique de l'oral, afin d'adapter nos interventions pédagogiques aux besoins et exigences réels des apprenants.

II. Résultats du questionnaire : matière première

1 : L'attitude des apprenants vis-à-vis des activités orales :

a- Envers la langue française:

<u>Questions</u>	<u>Oui</u>	<u>Non</u>
1- J'aime la langue française ?	52	8
2-J 'assiste régulièrement aux séances de l'oral.	47	13
3- Je comprends l'oral.	46	14

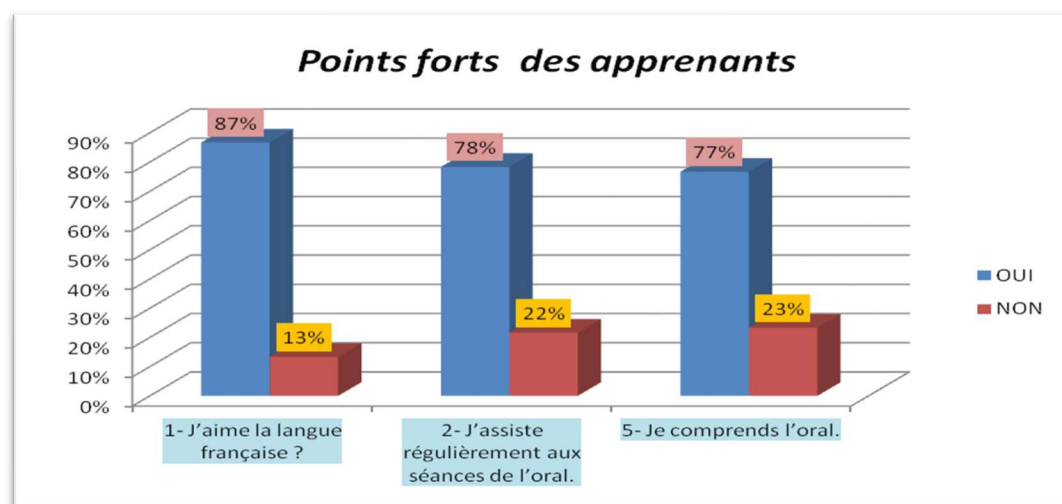


Figure 1:points forts des apprenants

A partir de ce diagramme, nous retenons que le pourcentage est très élevé sur les trois niveaux :

- ✓ 80% des apprenants aiment la langue française ;
- ✓ 78% assistent régulièrement aux séances de l'oral ;

✓ 77% comprennent l'oral.



D'après la description de ce graphique, nous découvrons que l'anomalie ne réside pas dans la discipline (le français comme langue étrangère).

b- Envers les contenus:

		Oui	Non	Parfois
4-Les sujets abordés sont :	Ennuyeux	40	17	3
	Motivants	43	17	0
	Compréhensibles	40	15	5
	Incompréhensibles	15	40	5

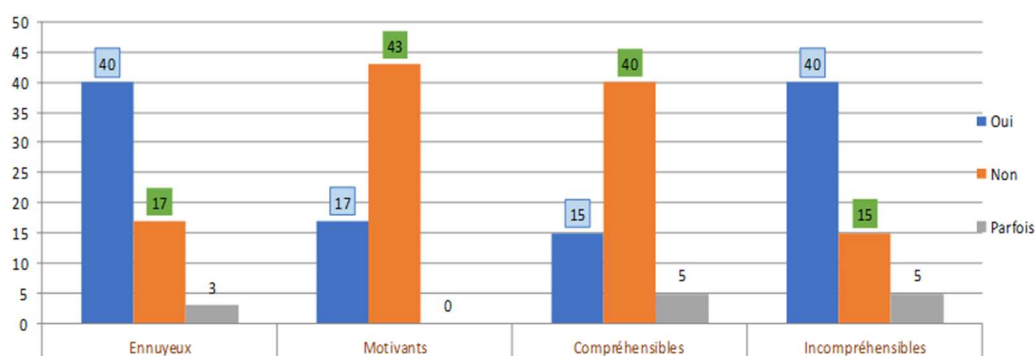


Figure 2: impressions des apprenants vis-à-vis des sujets abordés

En les interpellant sur les sujets abordés lors des séances de l'oral :

Plus de 40 sur 60 des apprenants n'apprécient pas les sujets abordés et les jugent ennuyeux et incompréhensibles tandis que moins de 18 sur 60 affirment qu'ils sont motivants et compréhensibles.



Traiter des sujets que le public ciblé juge ennuyeux et non-motivants ne l'incite pas à participer.

2- Le degré de participation des apprenants :

Le degré de participation des élèves :	Elevé	Acceptable	Faible
	4	19	37

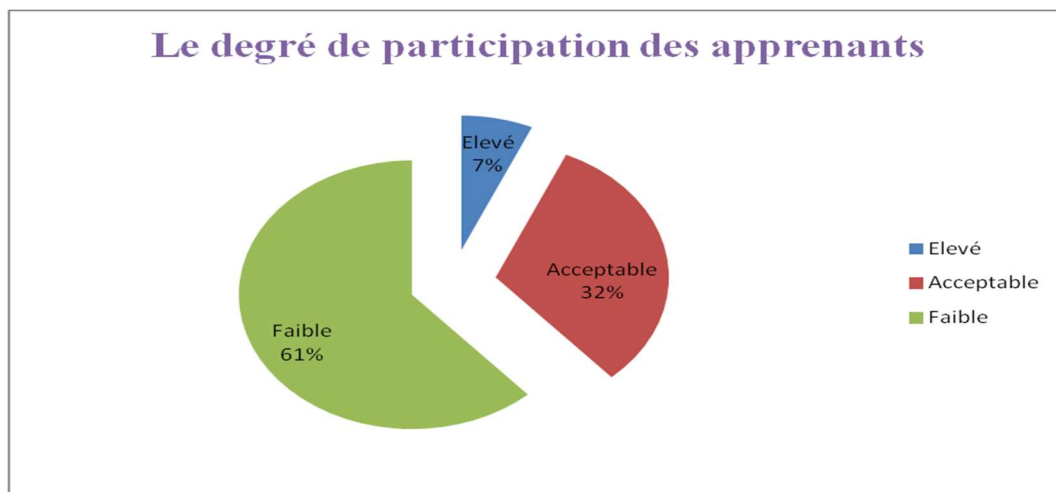


Figure 3 : le degré de participation des apprenants

Cette représentation graphique montre que 61% des apprenants sont conscients du faible degré de leur participation en classe.

Synthèse :

A partir des trois graphiques 1,2 et 3, on déduit que les sujets abordés sont l'une des causes qui corroborent le manque de participation et qui nuisent à la séance de l'oral.

Le coaching, dans ce cas, implique le recours à des sujets motivants et d'actualité, qui traitent le vécu des apprenants et stimulent leur curiosité afin de surmonter l'ennui et le non-sens.

3- Modalités de travail :

On diversifie les modalités de travail :	Classe classique	39
	Table ronde/ autres	6
	Travail en groupe	15

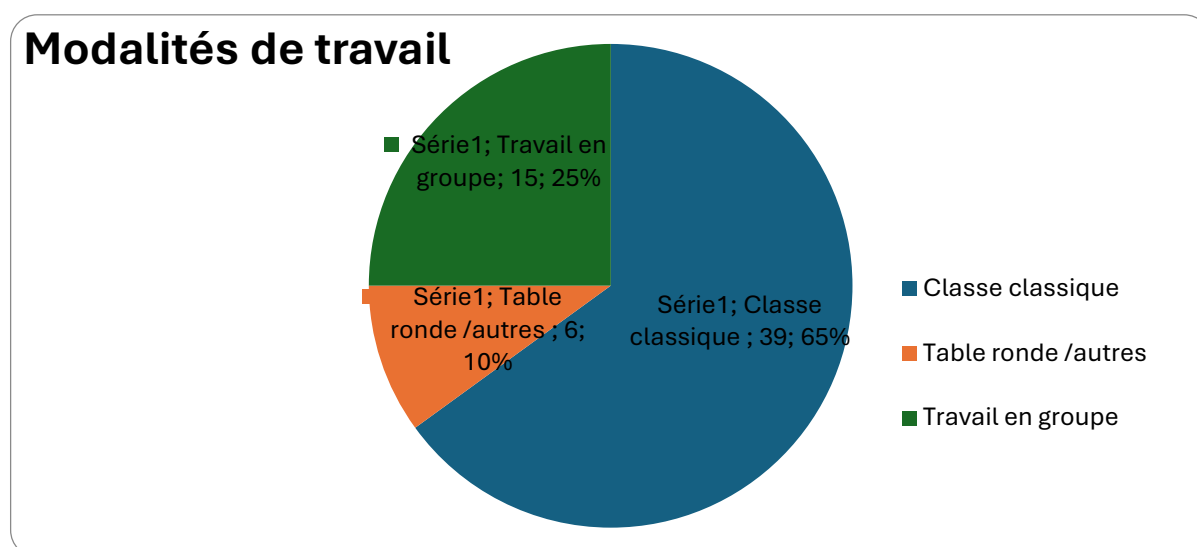


Figure 4 : modalités de travail

Cette illustration met en relief la prédominance de la méthode traditionnelle (classe classique), face à d'autres modalités innovatrices et efficaces qui sont aux services des exigences d'un bon apprentissage de l'oral.

⇒ Cela peut appréhender une ambiance repoussante aux apprenants. Cependant la diversification des techniques d'animation et la gestion de l'espace selon les prédispositions de chaque type d'activité orale : débat (polémique ou conversation), jeu de rôles, simulation, discussion, exposé..., ont abouti à la motivation et à l'implication des apprenants comme étant des acteurs de leur apprentissage.

4- Comment l'apprenant se voit-il pendant la séance de l'oral ?

	Oui	Non	Parfois
9- Je veux participer mais je crains de commettre des erreurs.	73%	22%	5%
10- Je me sous-estime face à mes camarades.	50%	48%	2%
11- Je ne me sens pas à l'aise pendant les séances de l'oral.	63%	35%	2%

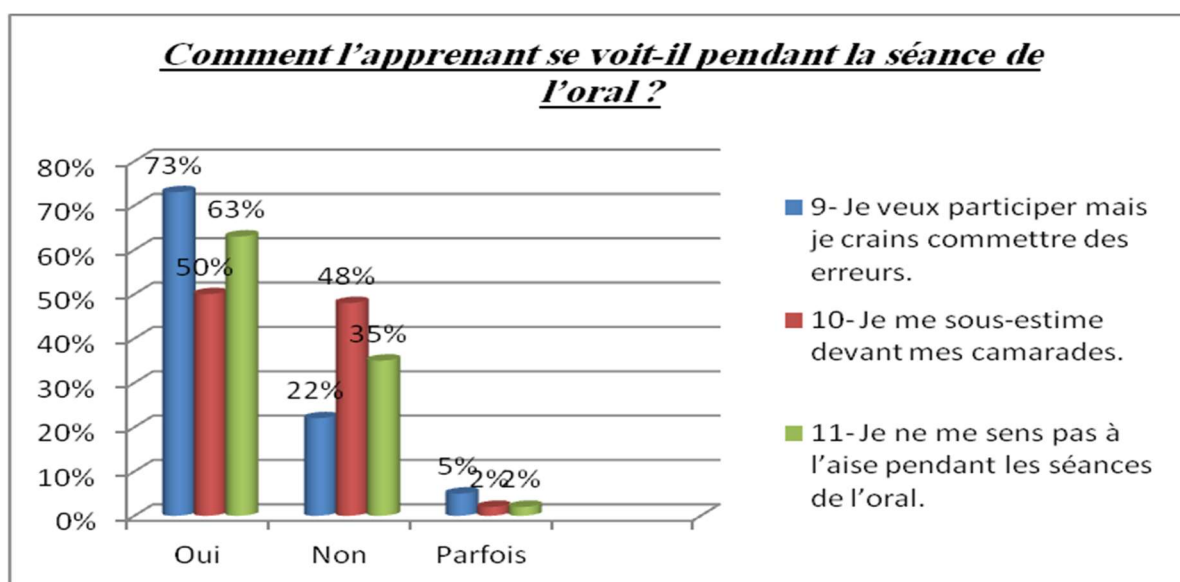


Figure 5 : comment l'apprenant se voit-il pendant la séance de l'oral ?

Dans cette figure, on remarque que le taux des apprenants qui craignent de commettre des erreurs est considérable (73 %), de même pour le pourcentage de ceux qui n'osent pas prendre la parole (50%) à cause de leur sous-estimation.

Sans oublier que plus de la moitié (63 %) éprouvent un malaise durant les séances d'activités orales.

La question qui se pose, à partir de ces statistiques inquiétantes, est : quelles sont les causes principales de cette crise de l'oral ? Et que faire pour la dépasser ?

Pour répondre à ces deux questions majeures on peut recourir à de nouvelles approches ainsi qu'à des méthodes pédagogiques efficaces portant sur le développement personnel afin d'éveiller et de renforcer l'estime de soi chez l'élève.

C'est ce que l'on va détailler ultérieurement lors de la phase des alternatives que nous allons proposer pour remédier aux obstacles de la pratique de l'oral en classe.

5- Comment juge-t-il l'activité dans son ensemble ?

	Oui	Non	Parfois
Je juge inutile de participer aux séances de l'oral.	52%	40%	8%
Les séances sont monotones.	48%	42%	10%

Comment juges-tu l'activité orale dans son ensemble ?	Un moment propice à l'apprentissage	50%
	Ennuyeuse	33%
	Une bonne occasion pour préparer une autre matière	17%

Les deux tableaux ci-dessus réaffirment les situations alarmantes auxquelles sont confrontés les lycéens, dont 52% prétendent l'inutilité et la monotonie des activités orales.

À partir des résultats obtenus du questionnaire rempli par les lycéens de différents établissements de la région de Béni-Mellal, plusieurs déductions importantes peuvent être formulées. Tout d'abord, il apparaît clairement que la

pratique de l'oral est largement sous-estimée par les apprenants. En effet, l'anomalie ne semble pas résider dans la discipline elle-même, à savoir le français comme langue étrangère, mais plutôt dans la manière dont elle est enseignée. Plus de la moitié des élèves rapportent ressentir un malaise durant les séances orales, ce qui suggère des problèmes d'estime de soi et de confort pendant l'expression orale.

De plus, une multiplicité de difficultés affecte la majorité des élèves. Parmi celles-ci, les séances sont souvent perçues comme monotones, suscitant un sentiment de non-sens et d'ennui. Ce phénomène est exacerbé par une approche pédagogique qui tend à se concentrer uniquement sur les élèves les plus participatifs, négligeant ainsi les autres. La méthode traditionnelle, centrée sur la classe classique, demeure dominante, ce qui limite la diversité des activités orales et l'implication des apprenants.

Un autre élément déterminant est le choix des sujets abordés en classe, qui, pour beaucoup d'élèves, sont jugés ennuyeux et non-motivants. Cela crée une déconnexion entre les attentes des apprenants et le contenu proposé, réduisant ainsi leur intérêt et leur engagement.

Ces déductions dessinent un tableau préoccupant de la pratique de l'oral au cycle secondaire qualifiant : des méthodes pédagogiques dépassées, des élèves démotivés et désintéressés, des cours monotones et peu stimulants. Autrement dit, la pratique de l'oral semble s'effondrer sous l'effet de pratiques pédagogiques inadéquates.

L'axe suivant mettra en lumière l'impact et l'utilité des nouvelles approches pédagogiques, telles que le coaching, qui ont fait leurs preuves dans divers domaines, y compris l'enseignement. Ce sera l'occasion d'explorer comment le

coaching pédagogique pourrait répondre aux défis identifiés, en offrant une méthode innovante et personnalisée pour améliorer la pratique de l'oral et encourager une meilleure participation des élèves. En tant qu'enseignants, il devient essentiel de trouver des solutions adaptées aux besoins des apprenants afin de surmonter les obstacles actuels à une pratique orale réussie.

III. Le coaching pédagogique et la pratique de l'oral

Dans la continuité de notre réflexion sur l'importance du coaching pédagogique pour améliorer l'apprentissage des élèves, il est essentiel de se pencher sur l'une des compétences linguistiques les plus complexes à développer : la pratique de l'oral. Cette compétence nécessite non seulement une interaction dynamique et une implication active de l'enseignant et de l'élève, mais aussi une approche méthodologique ciblée. Le coaching pédagogique joue ici un rôle fondamental en tant que levier pour structurer et dynamiser cette pratique en classe.

1. Les objectifs d'une séance de pratique de l'oral

Le rôle de l'enseignant, en tant que coach, est d'établir des objectifs clairs et atteignables pour chaque séance d'oral. Ces objectifs doivent être variés pour couvrir plusieurs dimensions de l'apprentissage :

- ✓ **Pragmatique** : permettre à l'élève d'utiliser la langue de manière fonctionnelle et pratique.
- ✓ **Linguistique** : améliorer la maîtrise des structures de la langue orale.
- ✓ **Affectif et socioculturel** : encourager l'engagement personnel et les interactions sociales, tout en stimulant la motivation des élèves par un travail sur les dimensions affectives.

De plus, l'enseignant doit s'assurer que les objectifs sont partagés avec les élèves dès le début de chaque séance, afin de leur donner un sens et les guider dans leur apprentissage.

2. Le bon choix des sujets : une clé de la motivation

Le coaching pédagogique met l'accent sur l'importance de choisir des sujets qui suscitent l'intérêt des apprenants. En effet, pour favoriser une pratique orale dynamique et engageante, il est crucial de :

- ✓ Impliquer les apprenants dans le choix des thèmes à aborder. Cela les incite à être plus investis dans la discussion.
- ✓ Recourir à des sujets motivants, issus de l'actualité ou du vécu des élèves, afin de renforcer leur désir d'interagir.
- ✓ Préparer les élèves en leur communiquant à l'avance les thèmes à traiter, et en les incitant à réaliser des recherches préalables pour nourrir les échanges.

3. La gestion de l'espace : favoriser l'interaction

L'aménagement de l'espace est également un aspect important du coaching pédagogique. Il s'agit d'adapter la disposition de la classe en fonction des activités orales choisies, de manière à encourager la participation active de tous les élèves.

- ✓ **Débat** : une configuration en cercle ou en demi-cercle permet une interaction fluide entre tous les participants.
- ✓ **Exposé** : une disposition classique avec un espace réservé à l'orateur peut être mise en place.

✓ **Discussion** : opter pour une disposition en "U" ou en "table ronde" est idéale pour maintenir une atmosphère de dialogue et éviter toute sensation d'ennui.

Ces configurations permettent de rompre avec la traditionnelle disposition frontale des bancs et d'encourager les échanges.

4. L'enseignant comme coach : un modèle de gestion et d'innovation

Enfin, l'enseignant, en tant que coach, joue un rôle crucial dans la gestion du climat de la classe. Il doit être capable de créer une atmosphère d'engagement, de dynamisme et d'échange, tout en étant vigilant à l'évolution des comportements des élèves. Cela implique de :

- ✓ Bien connaître ses élèves et comprendre leurs besoins individuels.
- ✓ Identifier et traiter les obstacles à l'apprentissage, en apportant des solutions adaptées.
- ✓ Proposer des activités diversifiées et innovantes pour maintenir l'intérêt et la motivation des élèves.

5. Exemples de quelques cas coachés :

Certes, les pistes prometteuses qu'on vient de signaler peuvent faire interagir les apprenants et les motiver mais restent désarmées devant des cas particuliers

qui exigent quelques aspects de deux théories, celle de la PNL¹ et celle de la systémique² ; comme les cas cités dans le tableau suivant :

	Oui	Non	Parfois
1- Je veux participer mais je crains de commettre des erreurs.	73%	22%	5%
2- Je me sous-estime face à mes camarades.	50%	48%	2%
3- Je ne me sens pas à l'aise pendant les séances de l'oral.	63%	35%	2%

Présentation des cas :

- ✓ Des apprenants qui manquent de confiance en eux. **(73%)**
- ✓ Des apprenants qui se sous –estiment. **(50%)**
- ✓ Des apprenants qui ont de malaise pendant les séances de l'oral. **(63%)**

Face à la complexité de ces cas le coach (l'enseignant) fait appel à des techniques nouvelles comme les outils de la PNL (la synchronisation, le métalangage,) sous forme de dialogue d'explicitation.

Cas 1 : L'apprenant qui manque de confiance en soi **(73%)**

Nom de l'apprenant : *Hakim, 17 ans, 1^{ère} année baccalauréat*

¹ « **La PNL**, ou Programmation Neuro-Linguistique, est une approche psychologique et comportementale qui vise à comprendre comment les individus fonctionnent à un niveau mental, émotionnel et comportemental. Elle se base sur l'idée que nos pensées, nos émotions et nos comportements sont influencés par des schémas mentaux et linguistiques spécifiques que nous pouvons analyser et, si nécessaire, mettre à jour et clarifier pour atteindre nos objectifs personnels. » <https://www.pnl-lausanne.com/la-programmation-neuro-linguistique-pnl-definition-description-et-explication/> consulté le 06/1/2025 à 12h34.

² « **La systémique** est une manière de définir, étudier, ou expliquer tout type de phénomène, qui consiste avant tout à considérer ce phénomène comme un système : un ensemble complexe d'interactions, souvent entre sous-systèmes, le tout au sein d'un système plus grand. » fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A9mique, consulté le 05/1/2025 à 17h12.

Enseignant coach : Hakim, tu m'as mentionné que tu veux participer mais que tu as peur de commettre des erreurs. Peux-tu m'en dire un peu plus sur la situation où tu te sens le plus vulnérable ?

Hakim : Quand le professeur me demande de répondre à une question devant la classe, j'ai peur que mes camarades rient de ma réponse si je fais une erreur.

Enseignant coach : D'accord, je comprends mieux. L'idée ici est d'explorer ensemble ce que tu ressens avant de répondre. Qu'est-ce qui te traverse l'esprit au moment où le professeur te pose la question ?"

Hakim : Je me sens comme si tout le monde allait me juger. Je suis comme paralysé.

Enseignant coach : Merci pour ta franchise. Tu sais, ce que tu ressens est tout à fait compréhensible. Maintenant, imagine un instant que tu sois en train de répondre sans aucune crainte. Comment cela se passerait-il ?

Hakim : Je pourrais répondre sans hésitation, sans crainte de faire une erreur, et je me sentirais confiant.

Enseignant coach : Ok, pour renforcer cette confiance, nous allons utiliser une technique de la PNL. Tu vois, quand tu penses à cette situation, essaie de visualiser ta réponse. Imagine-la très précise, comme si tu répétais la scène dans ta tête.

Hakim ferme les yeux et commence à visualiser la scène.

Enseignant coach : Comment te sens-tu maintenant en revoyant cette scène dans ta tête ?

Hakim : Je me sens un peu plus calme, plus détendu.

Enseignant coach : Bien. Tu vois, la technique de la visualisation est un outil puissant. Tu peux l'utiliser pour te préparer à tes interventions orales. Dès que tu sens la peur monter, il te suffit de fermer les yeux et de revoir cette scène où tu es confiant et précis. Peux-tu essayer cela pour la prochaine fois ?

Hakim : Oui, je vais essayer.

Cas 2 : L'apprenant qui se sous-estime (50%)

Nom de l'apprenant : *Sofia, 17 ans, même classe.*

Enseignant coach : Sofia, tu m'as dit que tu te sous-estimes souvent par rapport à tes camarades. Pourrais-tu me donner un exemple concret où tu as ressenti cela ?

Sofia : Quand je vois que mes amis réussissent très bien en classe, je me dis que je ne suis pas aussi bonne qu'eux. J'ai l'impression que mes efforts sont inutiles.

Enseignant coach : Et à quel moment précisément ressens-tu cela ?

Sofia : Quand on me demande de faire une présentation orale ou quand je dois prendre la parole devant tout le monde. Je me sens comme si je n'étais pas à la hauteur.

Enseignant coach : Je comprends. Parfois, notre perception de nous-mêmes est influencée par des comparaisons avec les autres. Mais pense à tout ce que tu as déjà accompli. Peux-tu me citer une situation où tu as réussi quelque chose de difficile ?

Sofia : J'ai réussi à organiser une présentation sur un sujet difficile l'année dernière, et même si je n'étais pas sûre de moi au début, tout s'est bien passé à la fin.

Enseignant coach : C'est une belle réussite ! Tu vois, tu as prouvé que tu es capable de réussir. La prochaine fois que tu te sentiras sous-estimée, rappelle-toi cette réussite. Mais aujourd'hui, j'aimerais que nous travaillions une technique issue de la PNL, appelée le métalangage. Je vais poser une question, et tu y réponds, mais en utilisant une formulation plus positive. Par exemple, si tu te dis 'Je ne suis pas aussi bonne que les autres', reformule cette phrase de manière positive.

Sofia : D'accord... Alors, 'Je suis capable de réussir à mon propre rythme.

Enseignant coach : Excellente reformulation ! Ce genre de langage positif va t'aider à te sentir plus confiante et plus présente dans tes interventions. Tu peux essayer cela pour la prochaine fois ?

Sofia : Oui, je vais essayer de changer ma façon de penser.

Cas 3 : L'apprenant qui a un malaise pendant les séances de l'oral (63%)

Nom de l'apprenant : *Amine, 18 ans, 2^{ème} année baccalauréat.*

Enseignant coach : Amine, tu m'as dit que tu te sentais mal à l'aise pendant les séances de l'oral. Peux-tu me parler de ce malaise ?

Amine : Quand je dois parler devant la classe, j'ai l'impression que tout le monde me regarde et je ne sais pas quoi dire. Mon corps devient tendu et je me sens nerveux.

Enseignant coach : Tu sais, ce genre de réaction est très courant. Maintenant, imaginons une situation où tu te sens détendu et sûr de toi. Qu'est-ce qui serait différent dans cette situation ?

Amine : Je parlerais plus librement, je sourirais et je prendrais le temps de bien expliquer mes idées.

Enseignant coach : "Exactement ! Et pour t'aider à ressentir cette aisance, nous allons utiliser une technique de la PNL appelée *synchronisation*. Quand tu parles de manière détendue, ton corps est détendu aussi. Je voudrais que tu t'imagines comme une personne calme et confiante. Tiens-toi droit, respire profondément, et imagine que tu parles calmement, comme si tu étais dans une conversation informelle.

Amine ferme les yeux et commence à se concentrer sur sa posture.

Enseignant coach : Comment te sens-tu maintenant, avec cette posture détendue et cette respiration plus calme ?

Amine : Je me sens un peu plus calme, mais j'ai toujours cette peur au fond de moi.

Enseignant coach : C'est normal, mais cette posture et cette respiration vont t'aider à réduire cette peur. La prochaine fois, avant de commencer à parler, prends quelques secondes pour te mettre dans cette position et respirer profondément. Cela t'aidera à mieux gérer ton stress. Peux-tu essayer cela pendant la prochaine présentation orale ?

Amine : Oui, je vais essayer.

Conclusion:

Notre réflexion s'inscrit dans une démarche de modernisation des pratiques pédagogiques, visant à briser les carcans des méthodes traditionnelles et obsolètes souvent privilégiées par les enseignants. Elle cherche à éclairer les praticiens sur les bénéfices de l'adoption de nouvelles approches, en particulier le coaching pédagogique, pour dynamiser le processus d'enseignement-apprentissage et lutter contre la monotonie, la démotivation et l'ennui tant des apprenants que des enseignants. Le coaching s'affiche ici comme une réponse innovante et nécessaire face à des problématiques récurrentes, telles que l'anxiété et le manque de motivation des élèves pendant les activités orales.

En effet, le coaching, contrairement à certaines perceptions erronées, ne se contente pas d'une approche cognitive, mais valorise aussi les dimensions affectives, psychologiques et relationnelles des apprenants. Loin d'adhérer aux clichés de négligence ou de paresse attribués à des élèves en difficulté, cette pratique leur offre une nouvelle perspective, plus humaine et compréhensive, dans leur parcours éducatif.

L'expérimentation de cette approche dans l'enseignement de l'oral nous a permis d'identifier les limites et les obstacles auxquels sont confrontés les enseignants et les élèves, tout en soulignant l'importance d'intégrer des outils modernes de coaching pour améliorer l'efficacité des activités orales. À travers l'analyse de terrain et le diagnostic basé sur un questionnaire adapté, nous avons mis en lumière les contraintes majeures, comme la taille des effectifs ou les conditions matérielles, qui entravent la réussite des séances d'oral.

Cependant, cette réflexion a aussi fait apparaître plusieurs obstacles, tant au niveau de l'accessibilité des ressources que de la formation des enseignants, et il

reste encore des défis à relever pour une mise en œuvre effective et généralisée du coaching pédagogique. Néanmoins, malgré ces limites, nous sommes convaincus que ce travail représente un point de départ essentiel. Il ouvre la voie à une pratique que nous espérons voir enrichie et approfondie dans les années à venir, pour permettre une véritable transformation des pratiques pédagogiques, non seulement pour l'oral, mais aussi pour d'autres domaines de l'enseignement.

Ainsi, nous nourrissons l'espoir que cette réflexion, bien qu'encore perfectible, pourra constituer une ressource précieuse pour les enseignants, et que les solutions proposées trouveront écho dans des pratiques pédagogiques concrètes, portées par un renouvellement continu des méthodes et une attention accrue aux besoins affectifs et psychologiques des apprenants.

Bibliographie :

- Angel P., Amar P., Devienne P., Vaudolon B., *Dictionnaire des coachings*, Paris, Dunod, 2007.
- Azmani A., Alain B., *Pédagogie de l'épanouissement*, Kerach Éditions, Tanger, 2014.
- Pascal Leleu, *Le développement du potentiel des managers, la dynamique du coaching*, L'Harmattan, Paris, 1995.
- Philippe Cruellas, *Coaching, un nouveau style de management*, ESF, Paris, 1993.

Webographie :

- www.coachingmanagement.com
- www.pnl-lausanne.com/la-programmation-neuro-linguistique-pnl-definition-description-et-explication/
- fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A9mique