



# 99 questions pour un leader coach

Outil proposé par **Jorj Helou**

[www.LeaderZone.ca](http://www.LeaderZone.ca)

514.265.3075 • [contact@LeaderZone.ca](mailto:contact@LeaderZone.ca)



**LEADERZONE**

## Table de matières

<b>LeaderZone en mission</b>	<b>3</b>
<b>Le leader-coach</b>	<b>4</b>
<b>Comment utiliser ce document-outil</b>	<b>4</b>
<b>Des questions pour...</b>	<b>5</b>
Engager la conversation	5
Clarifier les objectifs	5
Analyser et comprendre une situation	6
Explorer l'intérêt et le niveau de motivation	6
Discuter de développement personnel	6
Aider à trouver des solutions	7
Améliorer les relations professionnelles	7
Favoriser l'engagement et l'action	8
Mesurer avec des questions d'échelle	8
Assurer un suivi	8



## LeaderZone en mission

À l'ère des transformations profondes de la société, le développement du leadership s'impose comme une priorité absolue pour toute organisation désireuse de maintenir sa pertinence et de se distinguer par sa résilience et son innovation.

Vos cadres, vos gestionnaires ou vos professionnels, cherchent-ils à développer leur potentiel et à prendre conscience de leur capacité d'influence sur leur environnement de travail, que ce soit par leurs actions ou leurs paroles?

De quels outils ont-ils besoin pour instaurer la confiance parmi leurs collaborateurs, les mobiliser, libérer leur créativité et améliorer leur performance tout en respectant des valeurs fondamentales telles que l'altruisme et l'humanité?

Pour nous, le leadership est un parcours d'apprentissage continu visant des résultats durables et une progression innovante.

**Permettez-nous de vous aider à donner le goût à vos leaders d'être des leaders!**

Quelques liens web qui vous permettrons de mieux explorer nos outils gratuits et nos services :

- **Diagnostic** : Un outil de réflexion mensuel et gratuit pour aider les leaders à recalibrer leur leadership
- **Blog** : Des articles, des vidéos et documents-outils
- **Nos parcours de formation** : Exemples de programmes de développement
- **Zones de développement de leadership** : Une liste de 20 thèmes de développement pour vous inspirer
- **Éveilleurs.euses de leadership** : L'équipe dynamique à votre service

LeaderZone Inc. est une entreprise québécoise enregistrée sous le numéro NEQ : 11 77 17 95 05  
Adresse : 500, rue des Alismas, Laval (Québec) H7X 4G9  
Numéro de compte aux fins de la TPS/TVH : 760145003 RT0001  
Numéro d'inscription aux fins de la TVQ : 1229142239 TQ0001



## Le leader-coach

Le coaching demeure une des compétences les plus recherchées chez les leaders d'aujourd'hui.

Cette approche de communication permet au leader de passer d'un mode de gestion directive vers un mode plus collaboratif et responsabilisant.

Le gestionnaire n'est plus la source principale de réponses et solutions, mais plutôt un déclencheur de réflexion, d'analyse, d'implication et de créativité.

Son objectif de « résoudre un problème imminent » se transforme en « comment pourrais-je faire évoluer les compétences de mes collaborateurs et leur donner le pouvoir d'agir ? ».

**L'art de poser des questions** est l'outil principal du leader-coach, lui permettant de stimuler l'apprentissage, de faciliter la créativité, d'améliorer les performances, d'atténuer les risques et de renforcer la confiance.

Des questions bien formulées stimulent des conversations constructives et stratégiques et facilitent la cocréation avec les collaborateurs.

*Cela prend plus de temps!*

Certainement; n'est-ce pas un investissement essentiel avec un retour de grande valeur ?

*Faudra-t-il être leader coach partout et en tout temps ?*

Non! Tout dépend de la situation et de la personne avec qui on communique.

*N'est-ce pas que ça ressemble un peu à un interrogatoire et que ça paraît intimidant ?*

Tout est dans le ton et l'intention; la bienveillance est au cœur de l'approche.

## Comment utiliser ce document-outil

Vous trouvez dans ce document quelques 99 questions, divisées en 10 thèmes.

Vous vous laissez inspirer, vous adoptez les questions qui vous ressemblent, vous laissez tomber celles qui vous déstabilisent et surtout vous inventez d'autres questions qui collent mieux à votre personnalité et aux situations que vous vivez.

Ainsi, pour mieux vous préparer à une conversation avec un collaborateur, vous choisissez et vous adaptez les questions qui répondent au contexte et aux enjeux de la situation.

Surtout, vous vous permettez d'essayer, de commettre des erreurs, d'apprendre de ces erreurs, d'évoluer et de célébrer la réussite du déploiement de votre leadership engageant.



## Des questions pour...

### Engager la conversation

1. Comment vas-tu ? (demeurer authentique et s'intéresser vraiment à la réponse)
2. Où en es-tu avec ton projet X ?
3. Comment puis-je t'aider aujourd'hui ?
4. Qu'est-ce qui te préoccupe en ce moment ?
5. Qu'est-ce qui va bien et qu'est-ce qui va moins bien ?

### Clarifier les objectifs

6. Qu'aimerais-tu accomplir ?
7. En quoi cet objectif est-il important pour toi ?
8. Qu'est-ce que la réalisation de cet objectif t'apportera ?
9. Pour quelles raisons l'atteinte de cet objectif est-elle indispensable pour toi ?
10. Que veux-tu changer ?
11. En quoi est-ce important de travailler sur cette problématique aujourd'hui ?
12. Que désires-tu atteindre ? Décris ta situation idéale.
13. Comment vas-tu mesurer l'atteinte de ton objectif ?
14. Comment pourras-tu diviser ton objectif global en sous-objectifs ?
15. Quelle est ton échéance ? Comment l'as-tu fixée ?
16. Comment te sentiras-tu si tu n'atteignais pas cet objectif ?
17. Comment te sens-tu en pensant à cet objectif ?
18. Quel prix es-tu prêt à payer pour atteindre cet objectif ?
19. Que pensent les autres de ton objectif ?
20. Comment l'atteinte de cet objectif affectera-t-elle les autres ?
21. Quel(s) résultat(s) veux-tu atteindre ?
22. Comment verras-tu le résultat final ? Qu'est-ce qui sera différent ?



## Analyser et comprendre une situation

23. Quelle est l'histoire derrière cette situation ?
24. Que veux-tu dire exactement ?
25. Que peux-tu me dire pour être plus précis ?
26. Que veux-tu améliorer en ce moment ?
27. Quels sont les aspects positifs de cette situation ?
28. Quels sont les aspects négatifs de cette situation ?
29. À quels problèmes es-tu confronté actuellement ?
30. Combien es-tu en contrôle de la situation ?
31. Quels sont tes défis ?
32. Quelles sont tes observations ?
33. En quoi cette situation te stresse-t-elle ?

## Explorer l'intérêt et le niveau de motivation

34. Qu'est-ce qui t'inspire le plus ?
35. Qu'est-ce que tu aimes le plus dans cette tâche ?
36. Qu'est-ce qui te rend le plus fier de travailler sur cette tâche ?
37. Actuellement, qu'est-ce qui te passionne le plus ?
38. Qu'est-ce qui pourrait t'aider à te sentir plus reconnu et apprécié ?
39. De quoi as-tu besoin pour raviver ta motivation ?
40. Que se passe-t-il si tu étais 10% plus confiant en toi ? 25% ? 50% ?
41. Quelle nouvelle croyance devras-tu adopter pour affronter la prochaine période ?

## Discuter de développement personnel

42. Quelles opportunités de développement auras-tu en travaillant sur ce projet ?
43. Où en es-tu par rapport à tes objectifs de développement de tes compétences ?
44. Quelle activité exerceras-tu pour te permettre de te sentir en progrès ?
45. Quel est ton prochain défi de développement ?
46. Quelle compétence devras-tu développer pour relever ce défi ?
47. Comment feras-tu pour développer cette compétence ?



## Aider à trouver des solutions

48. Qu'as-tu déjà essayé ?
49. Quelles sont tes options ?
50. Quels sont les avantages et les inconvénients de chacune de ces options ?
51. Quelle est la solution la plus facile ? La plus difficile ?
52. De quelle aide as-tu le plus besoin aujourd'hui ?
53. Comment peux-tu faire différemment ?
54. Que devras-tu faire plus ? Moins ?
55. Que fais-tu actuellement et que devras-tu arrêter de faire dans un futur proche ?
56. Quel conseil peux-tu te donner à toi-même ?
57. À quoi ressemblerait ta journée (ou ta semaine ou ton mois) idéale ?
58. Comment peux-tu simplifier davantage la solution ?
59. De quelles ressources disposes-tu déjà ?
60. De quelles autres ressources as-tu besoin ?
61. Quel est ton processus de prise de décision ?
62. Quels sont les critères essentiels qui te permettront de décider ?
63. En lien avec quels facteurs évalues-tu la pertinence d'une solution potentielle ?
64. Qui peut être ta référence en cas d'une situation-problème et comment cette personne pourra-t-elle t'aider ?
65. À quelle autre situation cela ressemble-t-il et quelles leçons peux-tu en tirer ?
66. Comment penses-tu que je peux t'aider ?
67. Comment cette action te sera-t-elle utile ?

## Améliorer les relations professionnelles

68. Qu'est-ce qui peut être amélioré concernant la collaboration au sein de l'équipe ?
69. Qu'est-ce que tu aimes plus (ou moins) en travaillant avec moi ?
70. Que fais-tu pour concilier vie professionnelle et vie privée ?
71. Que feras-tu pour t'impliquer davantage dans l'équipe ?
72. Comment décris-tu ta relation avec tes collègues ?



## Favoriser l'engagement et l'action

73. Quel est ton plan d'action ?
74. Quelle est la prochaine étape ?
75. Sur quoi penses-tu travailler par la suite ?
76. Quand ?
77. Qu'est-ce qui pourrait t'empêcher de t'engager à 100% ?
78. Comment sauras-tu que tu as réussi ?
79. Comment désires-tu être imputable des résultats ?
80. Que retiens-tu de cette rencontre ?
81. Quel sera ton plus grand défi ?
82. Quel suivi auras-tu à faire ?
83. Qui peut te soutenir dans tes prochaines actions ?
84. Qu'as-tu appris de notre conversation ?
85. Quel est ton engagement personnel le plus important envers cette situation ?
86. Comment pourras-tu résumer notre discussion ?

## Mesurer avec des questions d'échelle

87. Sur une échelle de 1 à 10, comment évalues-tu ton degré d'engagement ?
88. De quoi as-tu besoin pour atteindre « 10 » ?
89. Quelles sont les 3 plus importantes compétences qui t'aideront à... ?
90. Quelles sont les 3 meilleures réalisations que tu as faites depuis... ?
91. Quel est le niveau de priorité que tu accordes à... ?
92. Quelle-est ta priorité #1 pour la prochaine période ?

## Assurer un suivi

93. Où es-tu dans ton plan d'action ?
94. Quels progrès as-tu accomplis depuis notre dernière rencontre ?
95. De quoi es-tu le plus fier ?
96. Qu'est-ce qui n'a pas bien fonctionné pour toi depuis notre dernière discussion ?
97. Qu'est-ce qui t'a bloqué ?
98. Comment as-tu célébré ta réussite ?
99. Comment feras-tu pour persévérer dans ton plan ?

