Quelques questions
pour coacher avec OSCAR

N’hésitez pas à compléter cette liste avec vos propres questions !

|  |  |
| --- | --- |
| Objectifs*Pour aider la personne à clarifier ce qu’elle veut* | De quoi aimerais-tu discuter ? / Qu’est-ce qui t’amène ? En quoi est-ce un problème / une priorité pour toi ?A quoi verras-tu / entendras-tu / sentiras-tu que ton problème est résolu ? Qu'est-ce qui serait différent si ton problème était résolu ?Qu'est-ce que tu attends de moi dans cette conversation aujourd'hui ? Avec quoi veux-tu repartir de cette discussion ?Autres exemples de questions :À quoi ressemblerait le succès à long terme ?(Par exemple, j'ai besoin de savoir comment ... (comportement) / j'aimerais m’éclaircir les idées sur ... (dilemme) |
| Situation*Pour savoir d’où part la personne* | Quelle est la situation actuelle ?Que se passe-t-il réellement ?Qui est impliqué ?Qu'est-ce qui en fait un problème maintenant ?Quel est l'enjeu pour toi ? (Famille, santé, affaires, collègues, argent ?)Quel est l'écart entre ce que tu veux (résultat idéal) et l'état actuel ? Quelle est ta responsabilité ici ?Qu'est-ce qui te gêne ?Que se passera-t-il si tu ne fais rien ?Quelle est l'importance de ce problème sur une échelle de 1 à 10 ?Sur une échelle de 1 à 10, combien d'énergie as-tu pour y faire face ? |
| Choix et conséquences*Pour aider la personne à générer autant d’options que possible et à la sensibiliser aux conséquences de chaque option* | Qu'as-tu déjà essayé ? Quelles sont tes options ? (y compris «ne rien faire»)Quels sont les avantages et les inconvénients de chaque option (conséquences) ? ex. temps, coût, personnes impliquées, dans quelle mesure il est pratique, conséquences négatives inattenduesQuelle valeur (organisationnelle / personnelle) cette option renforce-t-elle ?Qu’est-ce que tu as à perdre dans cette option ? (souvent négligé alors que c’est là qu’on voit les freins)Quelles sont les alternatives ? Visez 3 options différentes, y compris ne rien faire. Selon vous, quelle est votre meilleure option ? |
| Actions*Pour aider la personne à construire son plan d’actions détaillé et identifier les freins possibles* | Quelles actions vas-tu entreprendre ?Quand vas-tu entreprendre ces mesures ? Avec qui ?Qu’est-ce qui va t’aider à passer à l'action ?Quelle est ta première étape ?Que feras-tu ensuite ?Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure es-tu disposé à prendre ces mesures ? Résumons qui fait quoi ici ... tes tâches sont ...Comment ces actions te mènent-elles vers ton résultat ? (avec un calendrier mesurable et révisable)Quel est le délai raisonnable pour revenir vers moi / pour faire un rapport à x ...Qu'est-ce qui pourrait te gêner / te bloquer / t’empêcher de faire ça ?(Si vous sentez un manque d’engagement) ... Je sens une petite réticence ici. Dans quelle mesure êtes-vous engagé à faire cela ? |
| Revoir et se revoir*Pour aider la personne à suivre ses progrès et vérifier qu’elle est bien sur le chemin de son objectif* | A la fin de la discussion :Que retiens-tu de cette discussion ?Comment vas-tu évaluer tes progrès ? Quand allons-nous nous réunir pour examiner tes progrès ?À une date convenue :Dans quelle mesure les actions déjà engagées te rapprochent-elles de ton objectif ? Quels jalons as-tu déjà franchis ?Comment ton plan initial a-t-il changé ?Comment cela cadre-t-il avec ton objectif initial / résultat à long terme ? Quand nous rencontrerons-nous la prochaine fois pour suivre et évaluer tes progrès ? |