

# 100 questions de coaching

**POUR AUGMENTER TON INFLUENCE  
AUPRÈS DE TES CLIENTS**

*Connecter. Inspirer. Performer.*



# Les 6 prémisses de base du coaching



1- TOUTES LES  
RESSOURCES  
SONT DANS LA  
PERSONNE



2- ÉTABLIR LA  
RELATION, C'EST  
ALLER À LA  
RENCONTRE DE  
L'AUTRE DANS SON  
MONDE



3- PLUS ON A  
DE CHOIX,  
MIEUX ÇA  
VAUT



4- IL N'Y A PAS  
D'ERREURS, QUE DES  
OPPORTUNITÉS  
D'APPRENTISSAGE



5- ON NE PEUT  
PAS NE PAS  
COMMUNIQUER



6- SI CE QUE TU  
FAIS NE  
FONCTIONNE  
PAS, ESSAIE  
AUTRE CHOSE

## Checklist avant un coaching

- ✓ Je suis dans quel état d'esprit ?
- ✓ De quoi ai-je besoin si mon état n'est pas satisfaisant ?
- ✓ Qu'est-ce que je dois mettre de côté pour démarrer la rencontre avec la page blanche ?
- ✓ Quelle est mon intention d'accompagnement ?
- ✓ Quel est le langage préférentiel de mon client ?
- ✓ Quelles sont les forces de mon client sur lesquelles je peux m'appuyer ?

# Questions axées sur la personne

1. Tu arrives dans quel état d'esprit ?
2. Avec quoi concrètement tu désires repartir suite à notre rencontre ?
3. Comment je peux t'aider ?
4. Sur quoi tu as envie d'avancer aujourd'hui ?
5. Quels sont tes besoins précis dans cette situation ?
6. Quelles sont les émotions impliquées dans cette situation ?
7. Que veux-tu concrètement ? Et pourquoi ?
8. En quoi est-ce important pour toi ?
9. Qu'est-ce qui est non négociable ?
10. Comment quelqu'un qui te connaît bien et t'apprécie te décrirait ?
11. Quels sont tes forces et défis ?
12. De quoi es-tu fièr/e ?
13. Quelle est ta zone de génie / d'excellence ?

# Questions axées sur la personne

14. Lorsque tu es à 100 % de ton potentiel, tu es comment ?
15. Quelles sont les personnes / mentors qui t'inspirent et pourquoi ?
16. Quelles sont tes croyances / valeurs en lien avec la situation ?
17. Quelle approche serait la plus appropriée pour toi ?
18. Qu'est-ce que tu souhaites obtenir ?
19. Quelle solution aimerais-tu avoir à la fin de notre rencontre ?
20. Quel est ton meilleur scénario possible ?
21. Qu'est-ce que tu serais prêt à faire ?
22. Qu'est-ce que tu ne serais pas prêt à faire ?
23. Qu'est-ce que tu as déjà essayé ?
24. Qu'est-ce qui fait que tu n'as pas encore atteint ton objectif ?
25. Est-ce réaliste et atteignable pour toi ?

# Questions axées sur le

## problème

26. Décris-moi le problème, les faits ?
27. Comment ça se manifeste ?
28. En quoi c'est un problème ?
29. En quoi c'est un défi ?
30. Quel a été l'élément déclencheur ?
31. Pour qui d'autre c'est un problème ?
32. Quels sont les impacts / effets ?
33. Qui est impliqué ?
34. Comment les autres personnes concernées vivent la situation ?
35. Qu'est-ce qui fait que la situation n'est pas pire qu'actuellement ?
36. Quand cela se produit ?
37. Qu'est-ce qui te préoccupe dans cette situation ?
38. À quoi cette situation te fait penser ?

# Questions axées sur le

## problème

39. Qu'est-ce qui te fait hésiter ?
40. Comment quelqu'un d'autre pourrait décrire le problème d'une façon différente ?
41. Qu'est-ce qui te bloque ou t'empêche d'avancer ?
42. Quel piège faudra-t-il éviter ?
43. Quel serait le pire scénario ?
44. Est-ce qu'il y a des moments où le problème ne se pose pas ou est moins important ?
45. Qu'est-ce qui dépend juste de toi dans l'objectif ?
46. Qu'est-ce qui pourrait être pire ?
47. Quel est l'objectif en lien avec le problème ?
48. Quel est le véritable enjeu ici et maintenant ?
49. Qu'est-ce que tu apprends sur toi dans la situation ?
50. Selon notre échange et avec tout ce qui en est ressorti, qu'est-ce qui est le plus important pour toi ?

# Questions axées sur la

# motivation/engagement

51. Que prévois-tu faire ?
52. Comment tu envisages ton plan d'action ?
53. Quelle est ta motivation, sur une échelle de 1 à 10 ?
54. Qu'est-ce qui te manque pour l'augmenter?
55. Qu'est-ce qui te manque pour aller de l'avant ?
56. De quoi as-tu besoin pour te sentir pleinement engagé dans la démarche ?
57. Si tu ne fais rien, que va-t-il se passer ?
58. Qu'est-ce qui va se passer si la situation ne s'améliore pas ? Et ensuite... Et ensuite...
59. Qu'arrive-t-il si le statu quo perdure?
60. Qu'est-ce qui te motive le plus ?
61. Qu'est-ce qui te donne de l'énergie ?
62. Comment tu procèdes pour faire un changement ?
63. Quels sont les prochaines étapes ?
64. Quelle est la première bonne étape ?

## Questions axées sur la

# motivation/engagement

65. Comment sauras-tu que tu as progressé ?
66. Que te faut-il pour passer de l'intention à l'action ?
67. Quel est ton processus de prise de décision ?
68. De quoi as-tu besoin pour te mettre en action ?
69. Qu'est-ce que tu gagnes à ne pas agir ?
70. Quelle est l'opportunité dans cette situation ?
71. Comment cela peut te servir comme apprentissage ?
72. Qu'est-ce que tu as fait jusqu'à maintenant pour régler ton problème ?
73. Qu'est-ce que tu es prêt/e à mettre en œuvre pour que ce soit possible ?
74. Que veux-tu mettre en œuvre d'ici notre prochaine rencontre ?
75. Jusqu'où tu es prêt à t'investir dans le processus ?  
Dans quelle mesure veux-tu atteindre tes résultats ?

# Questions axées sur les

## solutions

76. Quels résultats souhaites-tu atteindre ?
77. Quelles sont les ressources à ta disposition ?
78. Quelles sont les ressources nécessaires et comment iras-tu les chercher ?
79. Quelles sont tes zones de pouvoir ou de contrôle ?
80. Qui pourrait te soutenir ?
81. Quels sont tes alliés ?
82. Comment sauras-tu que le problème est réglé ?
83. Quel sera le premier signe que quelque chose a changé ?
84. Comment un « champion » (ou autre personnage) réglerait ce problème ?
85. Quelles sont les différentes options pour résoudre le problème ?
86. Laquelle des options proposées est la meilleure dans le contexte ?

# Questions axées sur les

## solutions

87. Parle-moi d'une expérience que tu as réussie.  
Qu'est-ce qui est transposable dans le contexte ?
88. Quelle serait la plus petite chose que tu pourrais changer / modifier ?
89. Que serais-tu prêt à faire différemment ?
90. À quoi ressemblerait la situation idéale à tes yeux ?
91. Comment avancer vers ton objectif ?
92. Même si c'est difficile en ce moment, qu'est-ce qui ferait une différence, même minime ?
93. Imagine que le problème est résolu, comment tu sais qu'il n'existe plus ?
94. Les personnes autour de toi, comment le savent-ils ?
95. À quoi ressemblerait une première décision ?

# Questions axées sur les

## solutions

96. Qu'est-ce que ton mentor te conseillerait ?
97. Qu'est-ce que tu dois changer, améliorer ou arrêter de faire ?
98. Comment tu sauras que tu as atteint l'état désiré / objectif ? Et comment les autres le remarqueront ?
99. Si on se projette dans l'avenir et que le problème est résolu, c'est comment ? Comment tu t'y es pris ?
100. Si tu avais une baguette magique, tu ferais quoi ?

# 12 CLEFS POUR DÉVELOPPER SA POSTURE DE COACH



**1 AVOIR UNE BONNE CONNAISSANCE ET CONSCIENCE DE SOI**



**2 CROIRE AU POTENTIEL DE SON COLLABORATEUR**



**3 RESTER MAÎTRE DU PROCESSUS ET TOUJOURS RAMENER LA PERSONNE VERS L'OBJECTIF**



**4 ÉCOUTER ACTIVEMENT ET POSER DES QUESTIONS OUVERTES**



**5 ÊTRE PRÉSENT POUR L'AUTRE EN METTANT SES PRÉOCCUPATIONS DE CÔTÉ**



**6 IDENTIFIER LA RÉSONANCE ÉMOTIONNELLE ET S'EN OCCUPER AU MOMENT OPPORTUN**

# 12 CLEFS POUR DÉVELOPPER SA POSTURE DE COACH



7

**ADOPTER UNE POSTURE NEUTRE ET NON UNE POSTURE D'EXPERT**



8

**RECONNAÎTRE QUE LE COACHÉ EST L'EXPERT DE SA SITUATION**



9

**AVOIR L'ATTITUDE DE SERVICE ET DE GÉNÉROSITÉ**



10

**ÊTRE UN AS DANS L'ART DE POSER DES QUESTIONS**



11

**RECONNAÎTRE SES LIMITES EN TANT QUE COACH**



12

**S'AUTO-ÉVALUER APRÈS UNE RENCONTRE QUANT À SA POSTURE DE LEADER-COACH: BONS COUPS ET PISTES D'AMÉLIORATION ?**

# A propos de moi



Femme de cœur avant tout, je suis passionnée de l'humain, de communication et de leadership!

Bachelière en gestion des ressources humaines et diplômée coach en programmation neuro-linguistique (PNL), j'exerce depuis plus de 10 ans dans des rôles de coach, de formatrice et d'accompagnement dans différents types de structures organisationnelles publiques et privées.

En complément à ma formation en coaching, je suis formatrice accréditée du modèle Process Communication®, un outil spécialisé pour l'optimisation des communications, et du développement des individus et des équipes. Je suis aussi consultante certifiée au Nova Profil.

Ma mission est d'accompagner et de soutenir les leaders à miser sur leurs forces et à «ÊTRE» aligné au quotidien pour leur permettre d'avoir une meilleure présence authentique, avoir plus d'énergie et ainsi, de créer une performance durable.

Je contribue à ma mission en offrant de l'accompagnement en coaching, des formations ainsi que de l'accompagnement personnalisé aux équipes de gestion.

Sandra