



Instructions

Modèle d'outil

Objectif:

Aider les collaboratrices et les collaborateurs à réfléchir et à trouver de bonnes solutions en leur posant de bonnes questions.

Durée:

30 minutes

Niveau de difficulté:



(De quoi dois-je être capable ? Écouter, poser de bonnes questions, s'intéresser réellement)

Ne pas utiliser si ...

... la situation entre les collaboratrices et les collaborateurs et vous est tendue ou si la charge de travail / la pression est élevée pour les collaboratrices et des collaborateurs.

Guide pas à pas:

Au lieu de toujours donner des conseils ou des réponses à vos collaboratrices et collaborateurs dans des situations complexes, endossez le rôle de coach. Vous pouvez ainsi encourager la responsabilité individuelle et renforcer leur confiance en eux. Le modèle GROW (J. Whitmore) offre un cadre pratique pour le déroulement d'un entretien de coaching. Vous trouverez dans le modèle d'outil une sélection de questions efficaces selon le modèle GROW.

Vous pouvez par exemple utiliser le modèle GROW dans les situations suivantes:

- Des collaboratrices et des collaborateurs viennent vous voir avec un problème ou une question complexe
- En entretien annuel
- Quand un projet/une tâche piétine
- Lors de la définition des objectifs de développement personnel

Vous voulez aller encore plus loin?

Expliquez le modèle GROW à votre équipe, afin qu'elle soit également en mesure d'utiliser correctement les questions. Les membres de l'équipe peuvent alors se soutenir mutuellement. Si vous voulez renforcer les compétences des membres de l'équipe dans l'utilisation de l'outil, rendez-vous auprès de vos collaboratrices et collaborateurs avec une demande et laissez-les vous poser les questions GROW.

Guider par des questions



Instructions

Modèle d'outil

Goal

- Quel est votre objectif?
- Qu'est-ce qui est important pour vous dans ce contexte?
- Si un miracle se produisait et que le but était atteint demain, qu'est-ce qui changerait? Comment le remarqueriez-vous (ou d'autres personnes)?

Reality

- Où en êtes-vous aujourd'hui? Que manque-t-il encore? Quel est l'existant?
- Où vous situez-vous maintenant sur une échelle de 1 à 10?
De quoi avez-vous besoin pour franchir une nouvelle étape?
- Qu'avez-vous déjà essayé jusqu'à présent?

Options

- Quelles possibilités voyez-vous maintenant pour vous?
- Que vous conseilleraient des ami-e-s/expert-e-s/modèles?
- Y a-t-il eu dans le passé une situation similaire que vous avez résolue avec succès?

Will do/Way forward

- Quel premier pas pouvez-vous faire dès aujourd'hui?
- Que ferez-vous concrètement par la suite?
- Comment s'assurer que vous atteindrez votre objectif?

Source: Whitmore (1994)