

---

## FORMULER DES QUESTIONS PUISSANTES<sup>1</sup>

Les objectifs fondamentaux du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) sont d'aider à ressentir, à penser ainsi qu'à agir mieux et différemment. Le questionnement est donc une stratégie efficace pour parvenir à atteindre ces objectifs.

Avant de formuler une question, il importe de réfléchir à certains aspects. Voici une liste de questions à se poser lorsque l'on veut formuler une question puissante :

- Est-ce une vraie question – une question à laquelle je n'ai/nous n'avons vraiment pas de réponse ?
- Cette question est-elle pertinente à la réalité de la vie du travail de la personne cliente?
- Quels « résultats » voudrais-je que cette question donne ? C'est-à-dire, quel genre de conversation, de sens et de sentiments j'imagine que cette question déclenchera chez la personne cliente et les autres participant.e.s du GCP ?
- Est-il vraisemblable que cette question encourage les idées/sentiments nouveaux? Est-elle suffisamment familière pour être reconnaissable et pertinente – tout en étant suffisamment différente pour susciter une réaction nouvelle chez la personne cliente ?
- Quelles hypothèses ou convictions sous-tendent la manière dont la question est formulée?
- Est-il vraisemblable que cette question suscite l'espoir et stimule l'imagination chez la personne cliente ou est-elle susceptible de concentrer l'attention sur les problèmes et les obstacles du passé?
- Cette question ménage-t-elle la possibilité de poser des questions nouvelles et différentes au cours de son étude?

Trois dimensions peuvent être explorées lors de la période de questionnement : la dimension personnelle, la dimension du problème et la dimension du contexte de la situation de la personne cliente.

Voici un tableau regroupant quelques exemples de questions puissantes, classées selon ces trois dimensions.

---

<sup>1</sup> Ce texte est inspiré de l'article « Vogt, E. E., Brown, J. et Isaacs, D. (2003). The art of powerful questions: catalyzing, insight, innovation, and action. Whole Systems Associates ; Pegasus Communications Inc. »

## Problème

- *Qui est concerné ? Qui sont les parties prenantes ?*
- *Qu'est-ce qui va bien ?*
- *Qu'est-ce qui a déjà été fait ou mis en œuvre ? Quelles sont les solutions que vous avez envisagées ?*
- *Comment ? / Où ? / Quand ?*
- *Quels sont les impacts ou les effets ?*
- *Quelles sont les options qui s'offrent à vous ? Laquelle est la plus risquée, la plus innovante, la plus sûre ?*
- *Quel est le risque de ne rien faire ?*
- *Quels sont les défis auxquels vous êtes confrontés ? Quels sont les défis qui pourraient se présenter ?*
- *Voyez-vous un moyen de résoudre ce problème ? Qu'est-ce qui nécessite une attention immédiate de notre part pour vous permettre d'aller de l'avant ?*
- *Quelle conversation pourrions-nous avoir aujourd'hui qui aurait un large effet et créerait de nouvelles possibilités pour l'issue de votre situation ?*
- *Quelle question changerait le plus l'issue de votre situation ?*
- *Que savons-nous jusqu'à présent et que devons-nous encore apprendre sur votre situation ?*
- *Si le succès était garanti, quelle action radicale pourriez-vous entreprendre ?*
- *Cette situation est-elle récurrente ? (Fréquence)*

## Personne cliente

- *Qu'est-ce qui vous préoccupe vraiment ? En quoi est-ce important pour vous ?*
- *Quelle est votre intention ? Votre objectif clé ?*
- *Quels risques êtes-vous prêt à prendre pour réussir ?*
- *Quelles forces allez-vous utiliser pour réussir ?*
- *Qu'est-ce que vous maîtrisez ? Qu'est-ce qui échappe à votre contrôle ?*
- *Quelle est votre réaction face à cette situation ? Comment la vivez-vous ?*
- *En quoi cette situation correspond-elle à vos propres valeurs ?*
- *Quelles sont vos attentes et celles de votre patron ?*
- *Quels sont vos besoins ?*
- *Qu'est-ce qui vous fait hésiter ? Que craignez-vous ?*
- *Si vous étiez à la place de quelqu'un d'autre...*
- *Quelles sont vos faiblesses ?*
- *Par rapport à cette situation : Quel est votre niveau d'énergie ? Quelle est votre motivation ? Quel est votre calendrier ?*
- *Quelle est la chose la plus importante que vous avez apprise, comprise ou découverte jusqu'à présent ?*
- *Que retirez-vous des différentes opinions présentées ?*

## Contexte

- *Quels sont les obstacles et les barrières qui vous entourent ?*
- *Qui sont vos alliés.e.s, vos adversaires ?*
- *Parlez-moi de la culture de votre organisation.*
- *Quels sont les niveaux de pouvoir des différents acteurs.trices ?*
- *Quel est l'impact de la structure organisationnelle sur votre situation ?*
- *Quel serait l'impact du statu quo ?*
- *Quelles sont les règles et les normes en vigueur ?*
- *Comment pouvez-vous relier la question au contexte/à la situation actuelle ?*
- *Quel est le processus de prise de décision ?*
- *Quel est le style de communication au sein de l'organisation ?*
- *Que pourrait-il se passer pour que vous vous sentiez totalement engagé et dynamisé par votre situation ?*
- *Que peut-on faire et pour qui est-ce important ? (Plutôt que « Qu'est-ce qui ne fonctionne pas et qui est responsable ? »)*
- *Qu'est-ce qui déclencherait un changement dans la manière dont cette situation est perçue ?*