

## Questions à poser dans le cadre d'un mentorat

Le modèle d'accompagnement (coaching) GROW sert de point de départ pour définir les objectifs et faciliter des conversations productives.

1. **But** : premièrement, vous devez définir le but de l'exercice et vous entendre sur les résultats souhaités. Efforcez-vous de définir des buts **précis, mesurables, atteignables, réalistes et limités dans le temps**. Par exemple : « Mon but est de renforcer la culture de mon organisation en matière de perfectionnement professionnel et de faire en sorte que 50 % des employés participent à une activité de perfectionnement de son choix dans les trois prochains mois ».

- Que voulez-vous accomplir?
- Quel est le scénario ou la vision idéale pour l'avenir?
- Comment saurez-vous que le problème est réglé ou que le but est atteint?

2. **Réalité** : avant de sauter sur une solution, il est important d'évaluer honnêtement où en est la personne. Ainsi, on ne passe pas à côté de l'information qu'il lui faudra pour atteindre les résultats souhaités.

- Où en êtes-vous présentement à cet égard? (Qui, quoi, où, à quelle fréquence)
- Qu'avez-vous essayé dans le passé?
- Quelles sont quelques-unes de ses forces (ou quelles sont les forces de l'organisation)?
- Échangez sur l'autoévaluation. Qu'est-ce qui vous a surpris? Qu'est-ce qui se démarque?

3. **Options** : c'est ici que vous discuterez des politiques ou des outils qui pourraient l'aider à atteindre ses objectifs ou de s'en approcher durant le **mentorat**.

- Quels sont ses choix?
- Quels sont les obstacles selon sa perception qui l'empêchent de procéder à ce changement?

4. **Pour avancer** : le moment est venu d'élaborer un plan pour mettre en œuvre et gérer le changement.

- Quels sont les gestes à poser pour faire ce changement?
- Quelles sont les trois actions à faire dans la prochaine semaine qui ont du sens? Au cours du prochain mois?
- Quelles sont les ressources qui l'aideraient à cet égard?