

## Pré-diagnostic de vos besoins en Coaching de Dirigeant

Ces questions sont ouvertes et non exhaustives, vous pouvez les utiliser pour vous même, elles peuvent s'appliquer à un/e dirigeant/e de votre entreprise ou organisation pour lequel /laquelle un coaching est envisagé.

- Quels sont les résultats d'amélioration les plus importants à réaliser dans les 6 prochains mois pour moi (ou pour ce/cette dirigeant/e) ?
- Qu'est-ce que je souhaite voir s'améliorer dans mes attitudes et mes compétences relationnelles ?
- Quels sont les principaux défis auxquels je (ou le/la dirigeant/e) suis confronté(e) actuellement dans mon rôle de direction ?
- Quelles sont les principales zones de mon leadership qui nécessiteraient un développement ou un renforcement ? Par exemple :
  - Ma capacité à motiver et à inspirer l'équipe
  - Ma capacité à prendre des décisions stratégiques et à les communiquer
  - Ma capacité à gérer les situations de crise ou de changement
  - Ma capacité à déléguer et à impliquer le COMEX/CODIR ?
- Quels sont les principaux comportements, attitudes ou compétences m'empêchent d'atteindre mes objectifs de performance et de développement ?
- Quelles sont les principales attentes ou les résultats spécifiques que je souhaite obtenir à l'issue d'un processus de coaching ?
- Quels sont les principaux éléments de contexte organisationnel (enjeux, culture, équipe, etc.) dont il me faudra tenir compte dans le cadre d'un coaching ?
- Dans ces domaines où mes besoins sont-ils les plus forts ?
  - Développement de mon leadership
  - Ma posture de dirigeant et le renforcement de ma légitimité
  - Être moi-même avec mon style de leadership
  - Clarifier les objectifs, la vision et savoir les communiquer
  - Définir ma stratégie pour orienter les transformations