COCORECO

Équipe 360°

Rapport exemple approfondi

EXEMPLE · DONNÉES FICTIVES

Cas fictif Équipe Kern : accords et confiance. Une réflexion de référence et quinze répondants : groupes de 5, 5 et 5. Ce rapport présente un suivi fictif comparé à une mesure initiale avec le même modèle, avec 15 avis à chaque fois. Les groupes ne sont pas appariés individuellement.

Croisez le regard de l'équipe avec celui des équipes partenaires et des responsables. Abordez la confiance, les accords, le dialogue et la charge de travail.

60 questions | 6 domaines

Questions originales CoCoReCo inspirées des modèles cités, sans reproduction ni passation officielle de leurs instruments. Items, traductions, seuils et scores composites ne sont ni validés psychométriquement ni étalonnés. Usage de développement, pas de diagnostic ni de décision de sélection autonome.

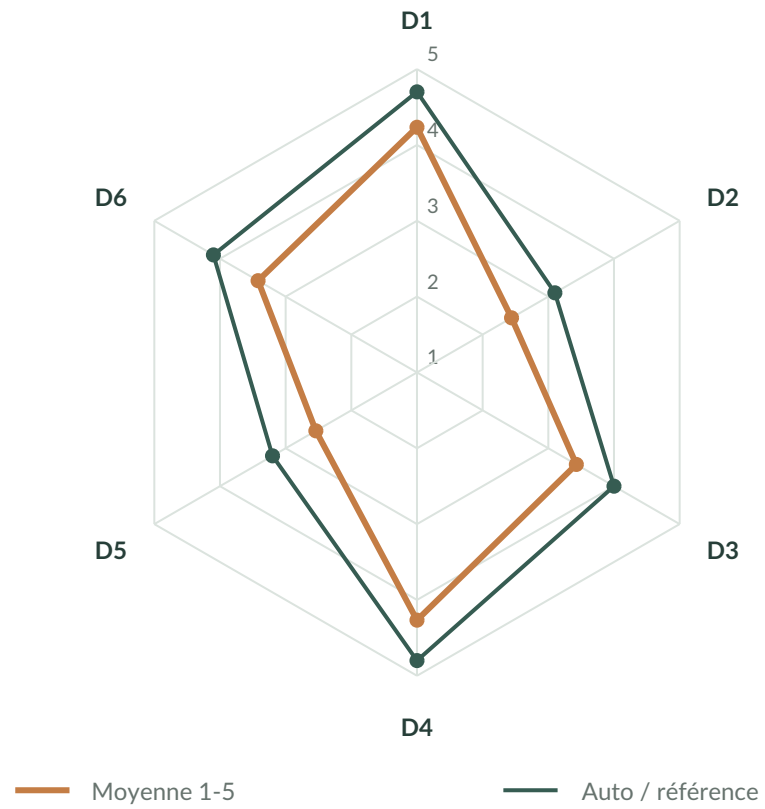
COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Profil global

n=15 | Échelle 1-5 | Modèle 360-team-1.0-q60

Invités: 15 | 100%

Lisez moyenne et dispersion ensemble, avec des exemples professionnels concrets.



Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

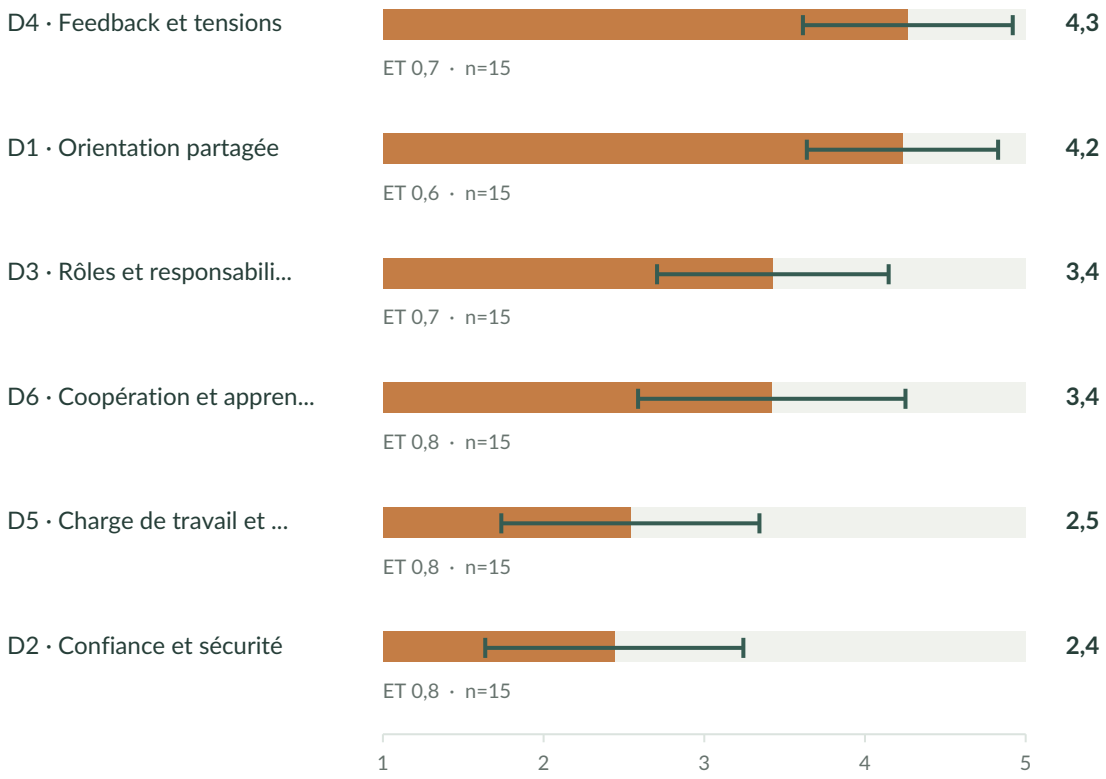
COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Orientation partagée	4,2	0,6	15
D2 | Confiance et sécurité	2,4	0,8	15
D3 | Rôles et responsabilité	3,4	0,7	15
D4 | Feedback et tensions	4,3	0,7	15
D5 | Charge de travail et entraide	2,5	0,8	15
D6 | Coopération et apprentissage	3,4	0,8	15

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Points forts et développement

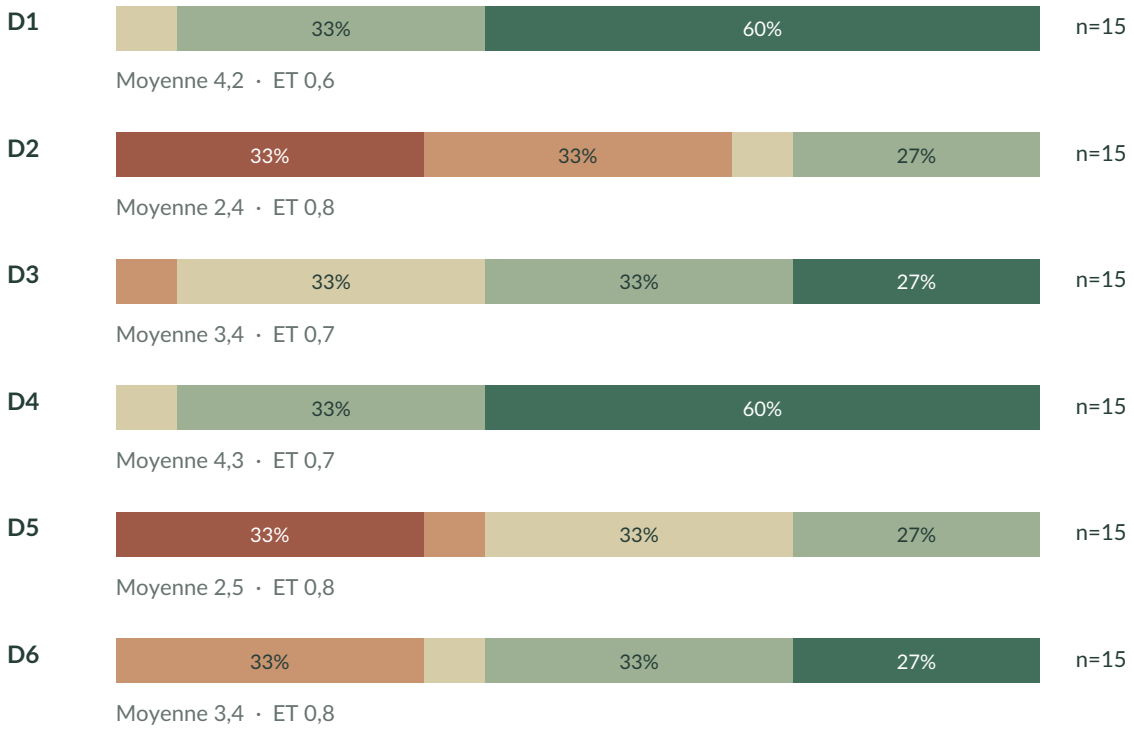


Moyennes décroissantes. Traits = moyenne +/- 1 écart-type, limités à l'échelle ; aucun intervalle de confiance ni test de significativité. Fort relatif ne signifie pas suffisant ; bas ne signifie pas déficit.

Écart-type de population des moyennes individuelles par domaine. Une forte dispersion peut indiquer des vécus différents. Aucun résultat individuel ni filtre identifiable.

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Répartition et dispersion



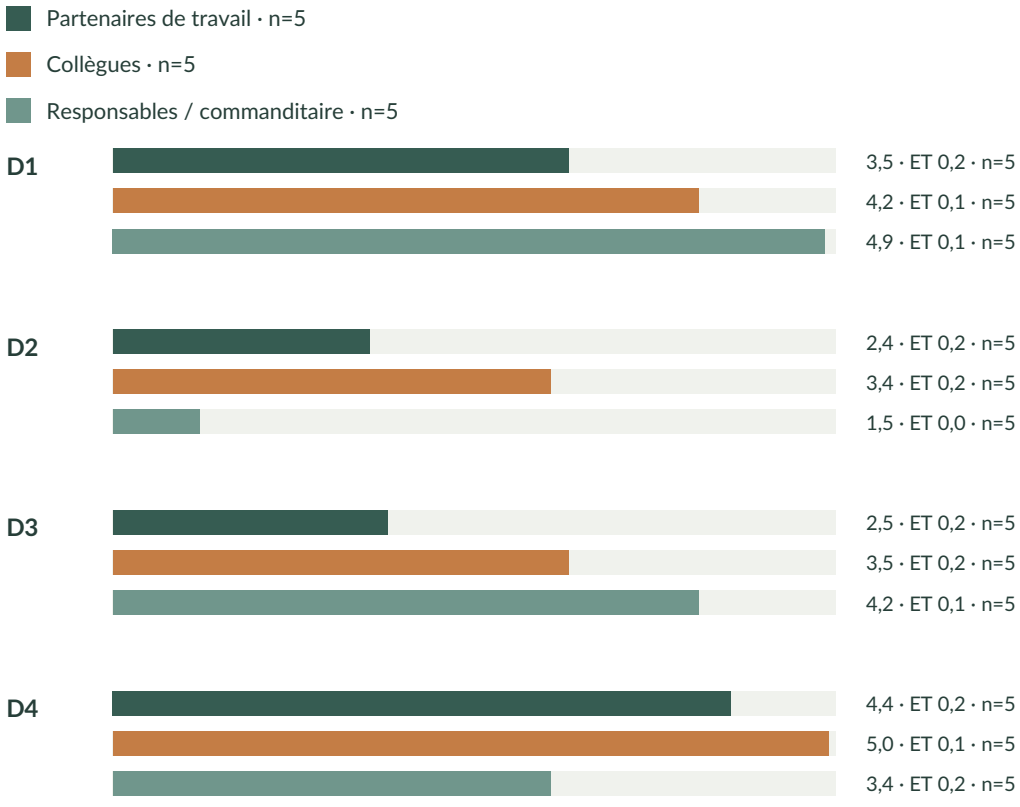
Cinq intervalles égaux sur l'échelle. Chaque moyenne individuelle compte une fois ; la borne supérieure appartient au dernier intervalle.

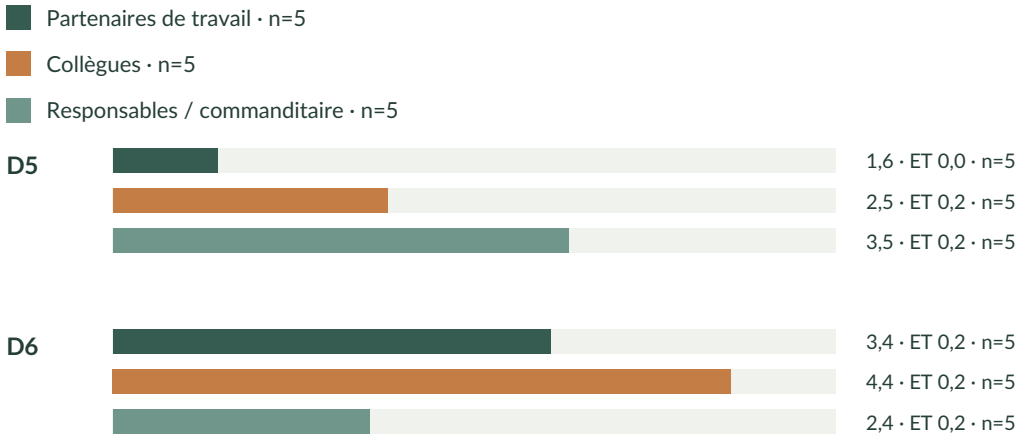
Domaine	1.0-1.8	1.8-2.6	2.6-3.4	3.4-4.2	4.2-5.0
D1	0	0	1	5	9
D2	5	5	1	4	0
D3	0	1	5	5	4
D4	0	0	1	5	9
D5	5	1	5	4	0
D6	0	5	1	5	4

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Différences de perspective

Au moins 5 répondants par groupe non vide et domaine valide. Un groupe trop petit masque toute la comparaison.





Rapport approfondi - suite

La taille du groupe ne garantit pas seule l'anonymat. Évitez les exemples individuels reconnaissables.

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Évolution

T0 | n=15 -> T1 | n=15

Cercle vide = mesure initiale ; cercle plein = suivi.



Rapport approfondi - suite

Thème	Mesure initiale | Moyenne / ET / n	Mesure de suivi | Moyenne / ET / n	Difference
D1	4,1 / 0,7 / 15	4,2 / 0,6 / 15	0,1
D2	2,2 / 0,8 / 15	2,4 / 0,8 / 15	0,2
D3	3,2 / 0,8 / 15	3,4 / 0,7 / 15	0,2
D4	4,1 / 0,7 / 15	4,3 / 0,7 / 15	0,1
D5	2,2 / 0,8 / 15	2,5 / 0,8 / 15	0,3
D6	3,2 / 0,8 / 15	3,4 / 0,8 / 15	0,2

Questions, traductions, poids, inversions et calcul identiques vérifiés. Participants non appariés. Composition, réponse et contexte peuvent expliquer des écarts. Aucune preuve d'effet du coaching équin.

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Matrice de priorités

Impact attendu x faisabilité, de 1 à 5. Estimations issues du dialogue, pas du score ni d'une prédiction algorithmique. Choisissez deux ou trois thèmes.

Priorités évaluées fictivement pour illustrer.



En haut à droite : impact et faisabilité élevés. Orange : sélection. Non évalué : non tracé.

Thème	Impact attendu	Faisabilité	Choisi
D1 | Orientation partagée	5	4	-
D2 | Confiance et sécurité	4	3	Oui
D3 | Rôles et responsabilité	3	5	-
D4 | Feedback et tensions	5	2	Oui
D5 | Charge de travail et entraide	2	4	Oui
D6 | Coopération et apprentissage	4	5	-

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

De la priorité à l'action

1. Confiance et sécurité

Comportement concret: Vraag in twee overleggen welke twijfel nog niet is uitgesproken; luister eerst en bedank mensen voor hun inbreng.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: 2026-11-05

Effet observable: Comparer trois situations concrètes avant et après l'accord, puis discuter de l'effet après deux semaines.

2. Feedback et tensions

Comportement concret: Voer één gesprek over concreet gedrag, het effect en een verzoek; vraag hoe de ander het gesprek ervoer.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: 2026-11-05

Effet observable: Comparer trois situations concrètes avant et après l'accord, puis discuter de l'effet après deux semaines.

3. Charge de travail et entraide

Comportement concret: Laat in twee overlegmomenten ieder aangeven waar hulp nodig is en wat die kan bieden; maak één concrete uitwisseling.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: 2026-11-05

Effet observable: Comparer trois situations concrètes avant et après l'accord, puis discuter de l'effet après deux semaines.

Après deux semaines, examinez ce qui a changé et gardez les pratiques utiles. Répétez uniquement avec les mêmes questions et calculs.

Approfondissement par domaine

Orientation partagée

Choisir une priorité commune pour deux semaines et définir comment observer les progrès.

10 questions

Confiance et sécurité

Demander lors de deux réunions quel doute reste inexprimé ; écouter d’abord et remercier les contributions.

10 questions

Rôles et responsabilité

Choisir une tâche qui reste entre plusieurs personnes, définir un responsable et une transmission, puis évaluer après deux semaines.

10 questions

Feedback et tensions

Mener un échange sur un comportement précis, son effet et une demande ; demander ensuite comment l’autre l’a vécu.

10 questions

Charge de travail et entraide

Lors de deux points courts, demander à chacun ses besoins et offres d’aide ; organiser un échange concret.

10 questions

EXEMPLE · DONNÉES FICTIVES

Coopération et apprentissage

Examiner une transmission difficile avec une équipe partenaire ; tester un accord et évaluer après deux semaines.

10 questions

Méthode et sources

Travail d’équipe, sécurité psychologique et JD-R relient orientation, rôles, confiance, feedback, charge et apprentissage. Les partenaires évaluent leurs observations.

Moyenne pondérée de 1 à 5 par thème ; au moins 7 réponses sur 10. Autoévaluation et feedback séparés. Feedback à partir de 3 avis valides par thème ; groupes affichés uniquement si chaque groupe non vide et domaine compte au moins 5 avis valides. Écart = autoévaluation - feedback.

Questions originales CoCoReCo inspirées des modèles cités, sans reproduction ni passation officielle de leurs instruments. Items, traductions, seuils et scores composites ne sont ni validés psychométriquement ni étalonnés. Usage de développement, pas de diagnostic ni de décision de sélection autonome.

Salas, Sims & Burke (2005) · Big Five in Teamwork

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

Bakker & Demerouti (2007) · Job Demands-Resources

https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Exemples d’items

L’équipe connaît le résultat commun qu’elle vise.

Les membres peuvent partager leurs doutes ou erreurs sans humiliation.

Les tâches et responsabilités font l’objet d’accords clairs.