CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Votre équipe en un coup d’œil

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Exemple fictif — aucune donnée d’équipe réelle.

Score global	Participation	Zone de score calculée
62,6/100	**10 / 12 · 83,3%**	**3 / 5**

Les scores de structure dépassent ceux du lien relationnel. Examinez comment l’organisation et les accords peuvent aussi soutenir la confiance, l’ouverture et le dialogue sur les tensions.

La plupart des personnes invitées ont participé. Vérifiez si chacun se reconnaît dans ce portrait.

Qu’est-ce qui fonctionne déjà bien ?

Autonomie et responsabilité · 89/100

Décision et équité · 84,5/100

Quels sujets aborder en premier ?

1. Exemplarité et apprentissage · 38,3/100
2. Orientation et clarté · 40/100
3. Tensions et sécurité psychologique · 40/100

Les expériences sont-elles partagées ?

Aucun thème n’atteint le seuil indicatif de dispersion de 20 points utilisé ici. Cela ne signifie pas que tout le monde vit la même chose.

Accords de travail choisis

1. Orientation et clarté

Clarifiez pour une mission le résultat, l’autonomie et le moment de suivi.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées · Bilan: À convenir ensemble

2. Exemplarité et apprentissage

Demandez un retour sur un comportement et communiquez sous deux semaines ce que vous changez.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées · Bilan: À convenir ensemble

3. Tensions et sécurité psychologique

Invitez explicitement un avis différent et répondez d’abord par une question de clarification.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées · Bilan: À convenir ensemble

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Votre équipe en un coup d’œil

Comment lire ce rapport

La dispersion (ET, écart-type) indique à quel point les scores individuels par thème diffèrent. Une valeur faible traduit davantage de convergence ; une valeur élevée, davantage de différences. 20 points sert ici de signal de discussion.

Lisez d’abord cette synthèse, puis les scores thématiques et graphiques. Fixez ensuite au maximum trois accords de travail.

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Leadership en pratique

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+ · 8D

Score total: 62.6/100

Zone numérique calculée: 3 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Orientation et clarté: 40.0/100 · SD 12.2

Écoute et soutien: 63.3/100 · SD 12.2

Autonomie et responsabilité: 89.0/100 · SD 9.0

Exemplarité et apprentissage: 38.3/100 · SD 12.2

Feedback et entretiens de développement: 67.5/100 · SD 12.2

Décision et équité: 84.5/100 · SD 8.6

Tensions et sécurité psychologique: 40.0/100 · SD 12.2

Charge de travail et soutien durable: 65.0/100 · SD 12.2

Conseil de développement

Leadership en pratique : Rendez les bonnes habitudes plus régulières. Explorez la dimension la moins bien notée et entraînez un comportement commun.

Exemplarité et apprentissage

Demandez un retour sur un comportement et communiquez sous deux semaines ce que vous changez.

Orientation et clarté

Clarifiez pour une mission le résultat, l’autonomie et le moment de suivi.

Une journée de coaching avec les chevaux

Exercez des invitations claires et une juste autonomie. Reprenez une activité au sol après un retour concret et définissez deux expériences de leadership.

Au maximum trois accords avec un responsable et une date ; suivi après quatre à six semaines. Questionnaire et observation restent séparés.

Règles de calcul

Leadership comportemental et soutien de l’autonomie éclairent orientation, écoute, mandat et exemplarité.

Yukl (2012) · Effective Leadership Behavior

https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

https://selfdeterminationtheory.org/the-theory/

Moyenne pondérée : clarté 20 %, soutien 30 %, autonomie 30 %, exemplarité 20 %. Retour collectif d’au moins cinq collaborateurs ; aucun classement ni comparaison à 360°.

Réponse 1–5 ; inversée : 6 − réponse. Poids égal des personnes. Non évaluable ne vaut pas zéro.

Formule: Moyenne pondérée de toutes les dimensions

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 10

Nombre minimum de participants: 5

Orientation et clarté · poids: 1

Écoute et soutien · poids: 1.5

Autonomie et responsabilité · poids: 1.5

Exemplarité et apprentissage · poids: 1

Feedback et entretiens de développement · poids: 1

Décision et équité · poids: 1

Tensions et sécurité psychologique · poids: 1

Charge de travail et soutien durable · poids: 1

Clarifier les attentes: 0 – 40

Renforcer le soutien: 40 – 55

Diriger consciemment: 55 – 70

Soutenir le développement: 70 – 85

Exemplarité régulière: 85 – 100

Questions

Mon responsable précise les résultats importants.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR1 · poids: 1

Mon responsable explique les choix et les priorités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR2 · poids: 1

Je sais quand je peux décider moi-même.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR3 · poids: 1

Mon responsable nous impose des attentes contradictoires.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour clarifier les attentes et priorités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour clarifier les attentes et priorités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour clarifier les attentes et priorités.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à clarifier les attentes et priorités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à clarifier les attentes et priorités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à clarifier les attentes et priorités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de clarifier les attentes et priorités, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à clarifier les attentes et priorités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de clarifier les attentes et priorités.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à clarifier les attentes et priorités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à clarifier les attentes et priorités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPR_E11 · poids: 1

Mon responsable approfondit avant de conclure.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL1 · poids: 1

Je peux signaler un problème sans être immédiatement blâmé.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL2 · poids: 1

Mon responsable discute du soutien nécessaire.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL3 · poids: 1

Mon responsable laisse de la place aux avis divergents.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour écouter les besoins des collaborateurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour écouter les besoins des collaborateurs.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour écouter les besoins des collaborateurs.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à écouter les besoins des collaborateurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à écouter les besoins des collaborateurs.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à écouter les besoins des collaborateurs.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de écouter les besoins des collaborateurs, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à écouter les besoins des collaborateurs.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de écouter les besoins des collaborateurs.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à écouter les besoins des collaborateurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à écouter les besoins des collaborateurs.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPL_E11 · poids: 1

Mon responsable délègue avec une autonomie adaptée.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA1 · poids: 1

Mon responsable suit les accords sans tout reprendre en main.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPA2 · poids: 1

Mon responsable aide à lever les obstacles au travail.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA3 · poids: 1

Mon responsable aborde concrètement mes engagements.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour lier autonomie de décision et responsabilité.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour lier autonomie de décision et responsabilité.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPA_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour lier autonomie de décision et responsabilité.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à lier autonomie de décision et responsabilité.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à lier autonomie de décision et responsabilité.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à lier autonomie de décision et responsabilité.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de lier autonomie de décision et responsabilité, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à lier autonomie de décision et responsabilité.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPA_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de lier autonomie de décision et responsabilité.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à lier autonomie de décision et responsabilité.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPA_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à lier autonomie de décision et responsabilité.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPA_E11 · poids: 1

Mon responsable reconnaît ses erreurs.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV1 · poids: 1

Mon responsable demande du retour sur son comportement.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV2 · poids: 1

Mon responsable respecte ses engagements.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV3 · poids: 1

Après un retour, mon responsable montre ses ajustements.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à rendre visibles l’apprentissage et l’exemplarité.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPV_E11 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour offrir aux collaborateurs un feedback concret et des occasions de développement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour offrir aux collaborateurs un feedback concret et des occasions de développement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à offrir aux collaborateurs un feedback concret et des occasions de développement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour offrir aux collaborateurs un feedback concret et des occasions de développement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à offrir aux collaborateurs un feedback concret et des occasions de développement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour offrir aux collaborateurs un feedback concret et des occasions de développement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de offrir aux collaborateurs un feedback concret et des occasions de développement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à offrir aux collaborateurs un feedback concret et des occasions de développement, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de offrir aux collaborateurs un feedback concret et des occasions de développement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à offrir aux collaborateurs un feedback concret et des occasions de développement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPF_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour prendre des décisions explicables et équitables.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour prendre des décisions explicables et équitables.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à prendre des décisions explicables et équitables.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPB_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour prendre des décisions explicables et équitables.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à prendre des décisions explicables et équitables.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour prendre des décisions explicables et équitables.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPB_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de prendre des décisions explicables et équitables.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à prendre des décisions explicables et équitables, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de prendre des décisions explicables et équitables.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LPB_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à prendre des décisions explicables et équitables.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPB_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour aborder critiques et tensions sans sanctionner la parole.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour aborder critiques et tensions sans sanctionner la parole.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à aborder critiques et tensions sans sanctionner la parole.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour aborder critiques et tensions sans sanctionner la parole.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à aborder critiques et tensions sans sanctionner la parole.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour aborder critiques et tensions sans sanctionner la parole.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de aborder critiques et tensions sans sanctionner la parole.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à aborder critiques et tensions sans sanctionner la parole, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de aborder critiques et tensions sans sanctionner la parole.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à aborder critiques et tensions sans

sanctionner la parole.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPS_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour suivre la charge et ajuster les priorités à temps.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour suivre la charge et ajuster les priorités à temps.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à suivre la charge et ajuster les priorités à temps.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour suivre la charge et ajuster les priorités à temps.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à suivre la charge et ajuster les priorités à temps.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour suivre la charge et ajuster les priorités à temps.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de suivre la charge et ajuster les priorités à temps.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à suivre la charge et ajuster les priorités à temps, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de suivre la charge et ajuster les priorités à temps.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à suivre la charge et ajuster les priorités à temps.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LPW_D8_10 · poids: 1

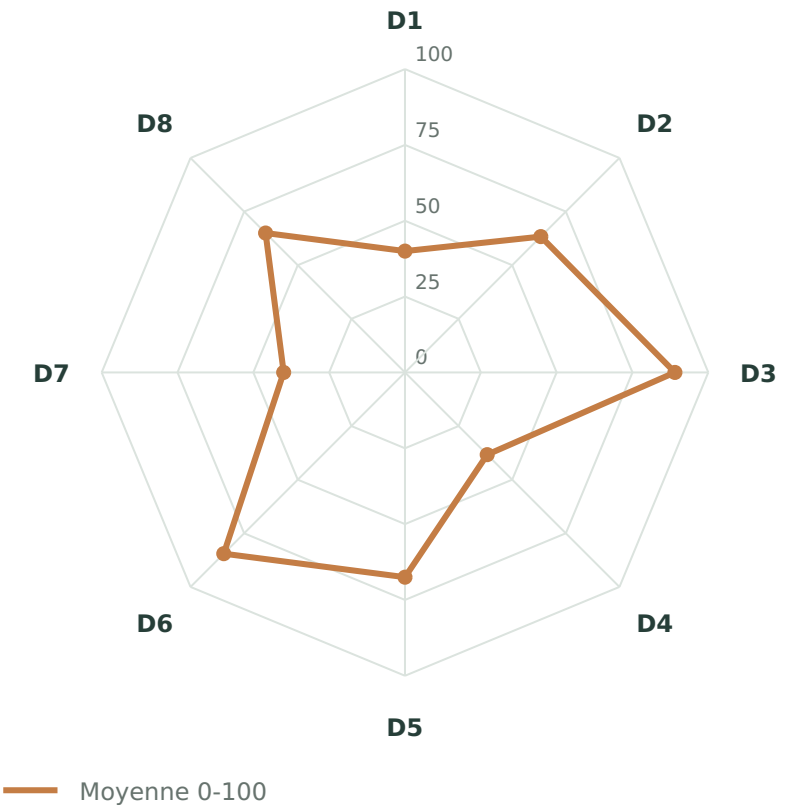
+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Profil global

n=10 | Échelle 0-100 | Modèle builtin-leiderschap-praktijk-1-q60-d8

Invités: 12 | 83%

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



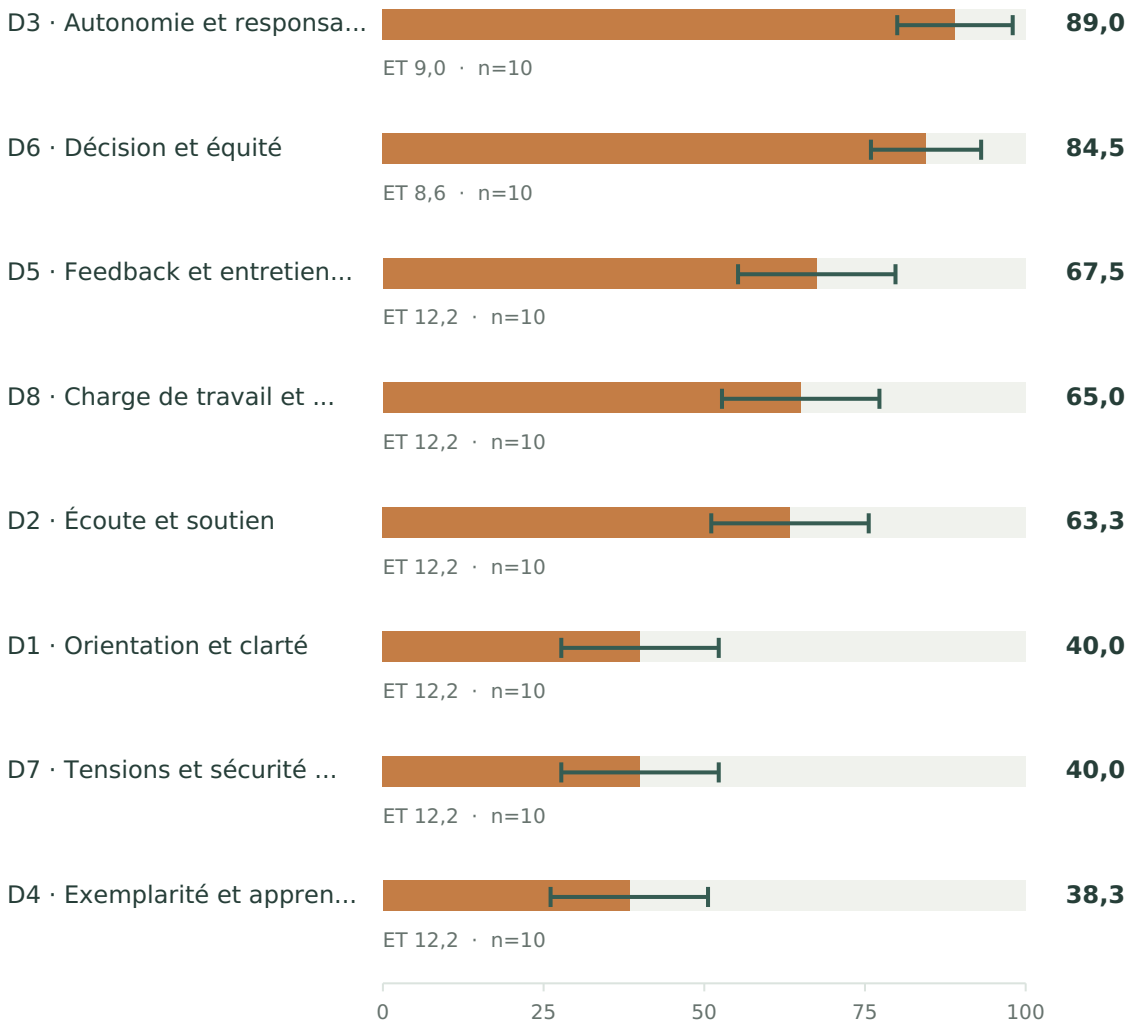
Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Orientation et clarté	40,0	12,2	10
D2 | Écoute et soutien	63,3	12,2	10
D3 | Autonomie et responsabilité	89,0	9,0	10
D4 | Exemplarité et apprentissage	38,3	12,2	10
D5 | Feedback et entretiens de développement	67,5	12,2	10
D6 | Décision et équité	84,5	8,6	10
D7 | Tensions et sécurité psychologique	40,0	12,2	10
D8 | Charge de travail et soutien durable	65,0	12,2	10

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

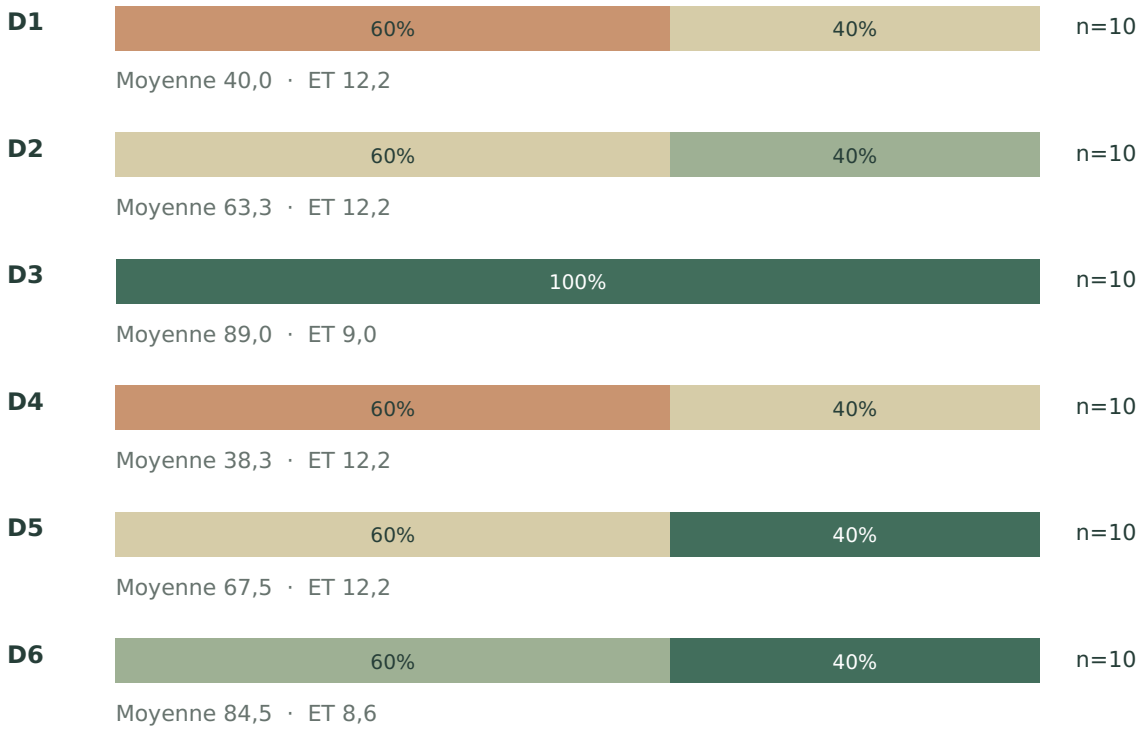
Points forts et développement



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.

Répartition et dispersion



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

Rapport approfondi - suite

Domaine	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100
D1	0	6	4	0	0
D2	0	0	6	4	0
D3	0	0	0	0	10
D4	0	6	4	0	0
D5	0	0	6	0	4
D6	0	0	0	6	4
D7	0	6	4	0	0
D8	0	0	6	0	4

Différences de perspective

Indisponible : ce questionnaire ne collecte pas les rôles et ne les déduit pas des réponses.

Évolution

Aucune mesure initiale comparable publiée. Un suivi comparable active ce graphique.

Discuter la phase avec soin

Une zone calculée ne détermine pas une phase. Vérifiez comportements, stabilité sous pression et exemples par domaine. Repères de dialogue pour examiner des expériences concrètes.

1. Les accords sont expliqués et suivis de l'extérieur.

2. Les accords fonctionnent en situation simple ; sous pression, une autre personne reprend la conduite.

3. Les accords sont visibles ; les écarts sont repérés et discutés.

4. L'équipe rétablit les accords et s'ajuste, même sous pression.

5. L'équipe apprend régulièrement, vérifie les effets et transmet les pratiques utiles.

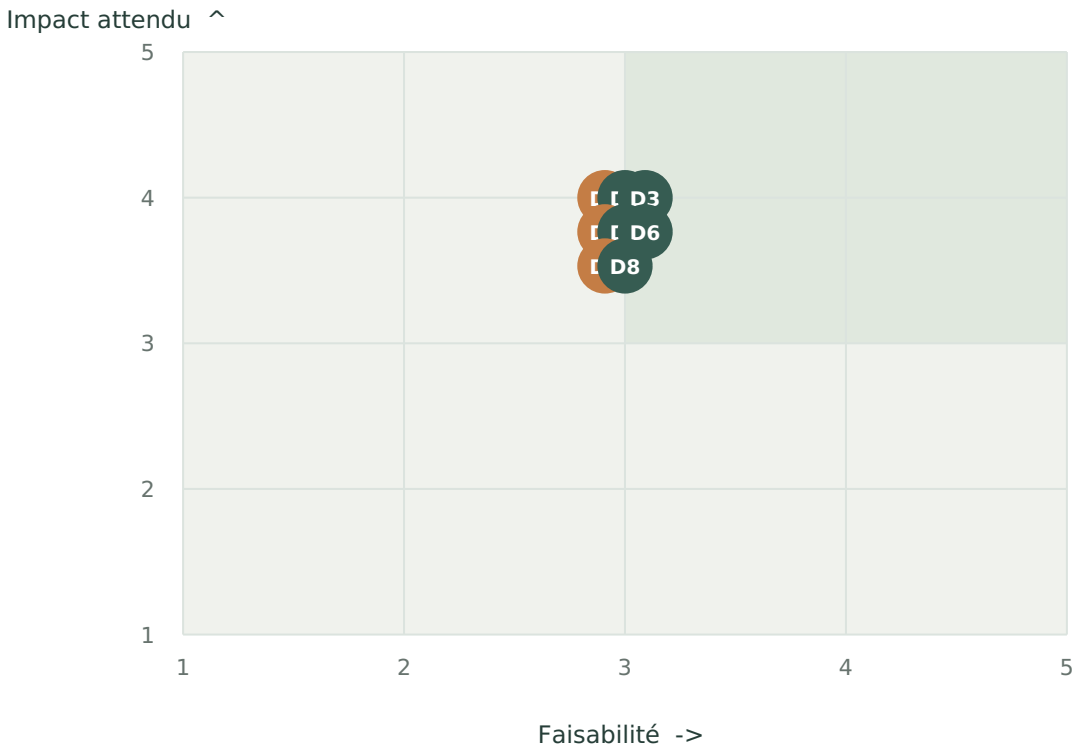
Les observations du coaching restent séparées du questionnaire. Notez preuves et contre-exemples avant de nommer une phase.

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

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.

Rapport approfondi - suite

Thème	Impact attendu	Faisabilité	Choisi
D1 | Orientation et clarté	4	3	Oui
D2 | Écoute et soutien	4	3	-
D3 | Autonomie et responsabilité	4	3	-
D4 | Exemplarité et apprentissage	4	3	Oui
D5 | Feedback et entretiens de développement	4	3	-
D6 | Décision et équité	4	3	-
D7 | Tensions et sécurité psychologique	4	3	Oui
D8 | Charge de travail et soutien durable	4	3	-

De la priorité à l'action

1. Orientation et clarté

Comportement concret: Clarifiez pour une mission le résultat, l'autonomie et le moment de suivi.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

Effet observable: Après deux semaines, examinez trois situations concrètes.

2. Exemplarité et apprentissage

Comportement concret: Demandez un retour sur un comportement et communiquez sous deux semaines ce que vous changez.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

Effet observable: Après deux semaines, examinez trois situations concrètes.

3. Tensions et sécurité psychologique

Comportement concret: Invitez explicitement un avis différent et répondez d'abord par une question de clarification.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

Effet observable: Après deux semaines, examinez trois situations concrètes.

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

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Discutons de votre prochaine étape

Des questions sur ce rapport ou sur l’accompagnement de votre équipe ?

Henk Van 't Net

CoCoReCo

+32 (0)475 38 42 93

henk@cocoreco.be

www.cocoreco.be

26 Grand Route · 6990 Hotton · Belgique