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
58,5/100	**10 / 12 · 83,3%**	**2 / 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 ?

Participation et récit commun · 89/100

Valeurs et critères de décision · 84,5/100

Quels sujets aborder en premier ?

1. Traduction et progrès · 38,3/100
2. Sens et contribution · 40/100
3. Leadership et cohérence · 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. Sens et contribution

Recueillez des réussites et identifiez la contribution récurrente.

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

2. Traduction et progrès

Traduisez la mission en trois objectifs avec un responsable et une revue mensuelle.

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

3. Leadership et cohérence

Identifiez un choix quotidien du responsable qui crédibilise la mission et exercez-le consciemment.

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

Mission et orientation commune

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+ · 8D

Score total: 58.5/100

Zone numérique calculée: 2 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Sens et contribution: 40.0/100 · SD 12.2

Choix et priorités: 63.3/100 · SD 12.2

Participation et récit commun: 89.0/100 · SD 9.0

Traduction et progrès: 38.3/100 · SD 12.2

Vision d’avenir et ambition: 67.5/100 · SD 12.2

Valeurs et critères de décision: 84.5/100 · SD 8.6

Leadership et cohérence: 40.0/100 · SD 12.2

Utilité externe et parties prenantes: 65.0/100 · SD 12.2

Conseil de développement

Mission et orientation commune : Clarifiez les attentes et testez un nouvel accord de travail pendant deux semaines. Discutez ensuite de ses effets.

Traduction et progrès

Traduisez la mission en trois objectifs avec un responsable et une revue mensuelle.

Sens et contribution

Recueillez des réussites et identifiez la contribution récurrente.

Une journée de coaching avec les chevaux

Formulez un objectif commun avant une tâche au sol. Explorez choix et coordination puis définissez trois objectifs d’équipe.

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

Règles de calcul

Motivation et orientation collective relient sens, choix, récit commun et progrès. Le questionnaire explore la mission vécue et appliquée.

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Moyenne : sens 30 %, choix 20 %, participation 20 %, traduction 30 %. Traduction sous 40 : niveau maximal 2 ; le récit ne compense pas l’absence de mise en pratique.

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

Traduction et progrès < 40 => Niveau <= 2

Formule: Moyenne pondérée de toutes les dimensions

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 10

Nombre minimum de participants: 5

Sens et contribution · poids: 1.5

Choix et priorités · poids: 1

Participation et récit commun · poids: 1

Traduction et progrès · poids: 1.5

Vision d’avenir et ambition · poids: 1

Valeurs et critères de décision · poids: 1

Leadership et cohérence · poids: 1

Utilité externe et parties prenantes · poids: 1

Explorer le sens: 0 – 40

Clarifier l’orientation: 40 – 55

Relier la mission: 55 – 70

Mettre en œuvre avec intention: 70 – 85

Réexaminer la contribution: 85 – 100

Questions

Nous pouvons expliquer pourquoi notre organisation existe.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB1 · poids: 1

Nous savons à qui notre contribution est destinée.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB2 · poids: 1

Nous reconnaissons la contribution de notre équipe dans la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB3 · poids: 1

Nous pouvons citer des exemples qui réalisent la mission.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour comprendre notre contribution à la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour comprendre notre contribution à la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour comprendre notre contribution à la mission.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à comprendre notre contribution à la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à comprendre notre contribution à la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à comprendre notre contribution à la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de comprendre notre contribution à la mission, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à comprendre notre contribution à la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de comprendre notre contribution à la mission.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à comprendre notre contribution à la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à comprendre notre contribution à la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRB_E11 · poids: 1

La mission nous aide à choisir entre activités concurrentes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK1 · poids: 1

Nous savons ce que nous décidons de ne plus faire.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK2 · poids: 1

Nos priorités correspondent aux moyens disponibles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK3 · poids: 1

De nouvelles initiatives sont lancées sans examiner leur lien avec la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour choisir les priorités selon notre mission.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour choisir les priorités selon notre mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour choisir les priorités selon notre mission.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à choisir les priorités selon notre mission.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à choisir les priorités selon notre mission.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à choisir les priorités selon notre mission.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de choisir les priorités selon notre mission, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à choisir les priorités selon notre mission.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de choisir les priorités selon notre mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à choisir les priorités selon notre mission.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à choisir les priorités selon notre mission.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRK_E11 · poids: 1

Les collaborateurs peuvent expliquer la mission avec leurs mots.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE1 · poids: 1

Nous pouvons questionner l’orientation choisie.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRE2 · poids: 1

Notre expérience de terrain est utilisée pour traduire la mission dans l’équipe.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE3 · poids: 1

Nous pouvons discuter des aspects auxquels nous adhérons moins.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour relier les collaborateurs au récit commun.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour relier les collaborateurs au récit commun.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRE_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour relier les collaborateurs au récit commun.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à relier les collaborateurs au récit commun.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à relier les collaborateurs au récit commun.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à relier les collaborateurs au récit commun.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de relier les collaborateurs au récit commun, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à relier les collaborateurs au récit commun.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRE_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de relier les collaborateurs au récit commun.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à relier les collaborateurs au récit commun.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRE_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à relier les collaborateurs au récit commun.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRE_E11 · poids: 1

Nous traduisons la mission en objectifs concrets d’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV1 · poids: 1

Un rôle responsable est défini pour les objectifs importants.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV2 · poids: 1

Nous examinons régulièrement si notre travail apporte la contribution souhaitée.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV3 · poids: 1

Nous adaptons les objectifs aux évolutions des besoins clients ou sociaux.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour traduire la mission en progrès concrets.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour traduire la mission en progrès concrets.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour traduire la mission en progrès concrets.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à traduire la mission en progrès concrets.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à traduire la mission en progrès concrets.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à traduire la mission en progrès concrets.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de traduire la mission en progrès concrets, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à traduire la mission en progrès concrets.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de traduire la mission en progrès concrets.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à traduire la mission en progrès concrets.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à traduire la mission en progrès concrets.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRV_E11 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour formuler une vision d’avenir concrète et partagée.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour formuler une vision d’avenir concrète et partagée.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à formuler une vision d’avenir concrète et partagée.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour formuler une vision d’avenir concrète et partagée.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à formuler une vision d’avenir concrète et partagée.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour formuler une vision d’avenir concrète et partagée.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de formuler une vision d’avenir concrète et partagée.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à formuler une vision d’avenir concrète et partagée, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de formuler une vision d’avenir concrète et partagée.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à formuler une vision d’avenir concrète et partagée.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRD_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour utiliser ensemble mission et valeurs comme critères de décision.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour utiliser ensemble mission et valeurs comme critères de décision.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à utiliser ensemble mission et valeurs comme critères de décision.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRW_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour utiliser ensemble mission et valeurs comme critères de décision.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à utiliser ensemble mission et valeurs comme critères de décision.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour utiliser ensemble mission et valeurs comme critères de décision.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRW_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de utiliser ensemble mission et valeurs comme critères de décision.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à utiliser ensemble mission et valeurs comme critères de décision, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de utiliser ensemble mission et valeurs comme critères de décision.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

MRW_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à utiliser ensemble mission et valeurs comme critères de décision.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRW_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour aligner le comportement des responsables sur la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour aligner le comportement des responsables sur la mission.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à aligner le comportement des responsables sur la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour aligner le comportement des responsables sur la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à aligner le comportement des responsables sur la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour aligner le comportement des responsables sur la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de aligner le comportement des responsables sur la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à aligner le comportement des responsables sur la mission, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de aligner le comportement des

responsables sur la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à aligner le comportement des responsables sur la mission.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRL_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour confronter notre mission aux besoins des parties prenantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour confronter notre mission aux besoins des parties prenantes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à confronter notre mission aux besoins des parties prenantes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour confronter notre mission aux besoins des parties prenantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à confronter notre mission aux besoins des parties prenantes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour confronter notre mission aux besoins des parties prenantes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de confronter notre mission aux besoins des parties prenantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à confronter notre mission aux besoins des parties prenantes, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de confronter notre mission aux besoins des parties prenantes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

MRX_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à confronter notre mission aux besoins des parties prenantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

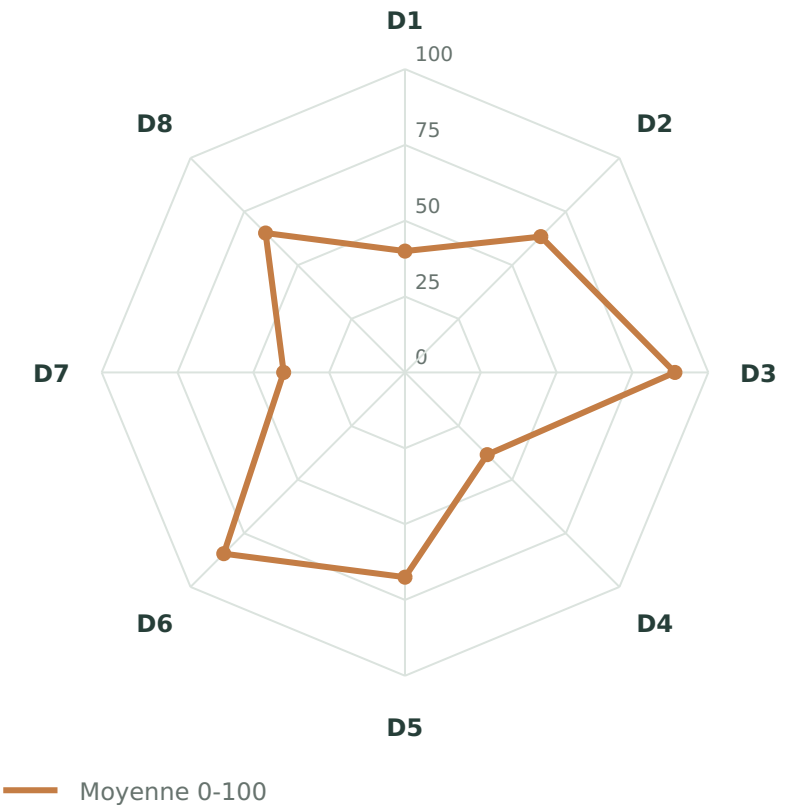
MRX_D8_10 · poids: 1

Profil global

n=10 | Échelle 0-100 | Modèle builtin-missie-richting-1-q60-d8

Invités: 12 | 83%

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



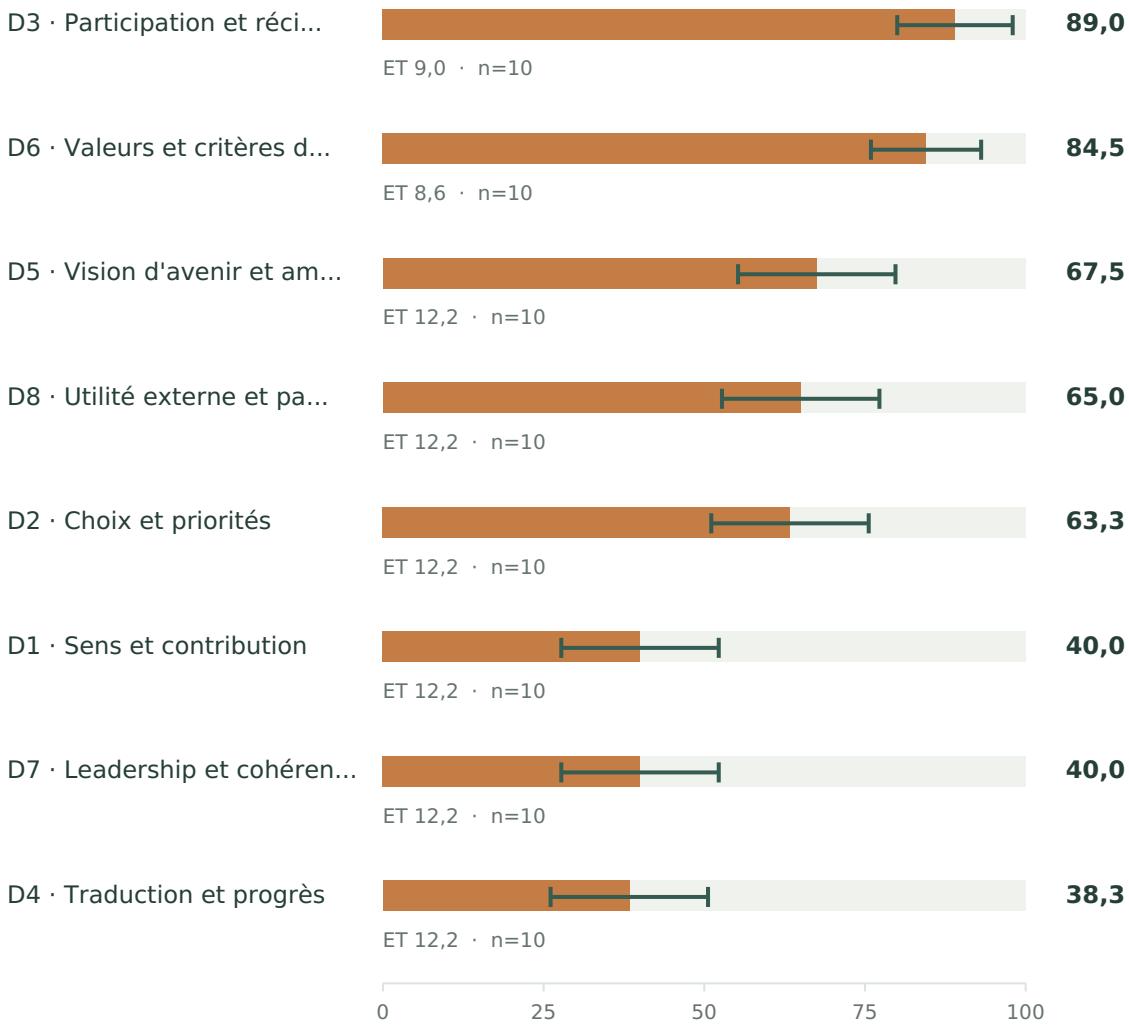
Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Sens et contribution	40,0	12,2	10
D2 | Choix et priorités	63,3	12,2	10
D3 | Participation et récit commun	89,0	9,0	10
D4 | Traduction et progrès	38,3	12,2	10
D5 | Vision d'avenir et ambition	67,5	12,2	10
D6 | Valeurs et critères de décision	84,5	8,6	10
D7 | Leadership et cohérence	40,0	12,2	10
D8 | Utilité externe et parties prenantes	65,0	12,2	10

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

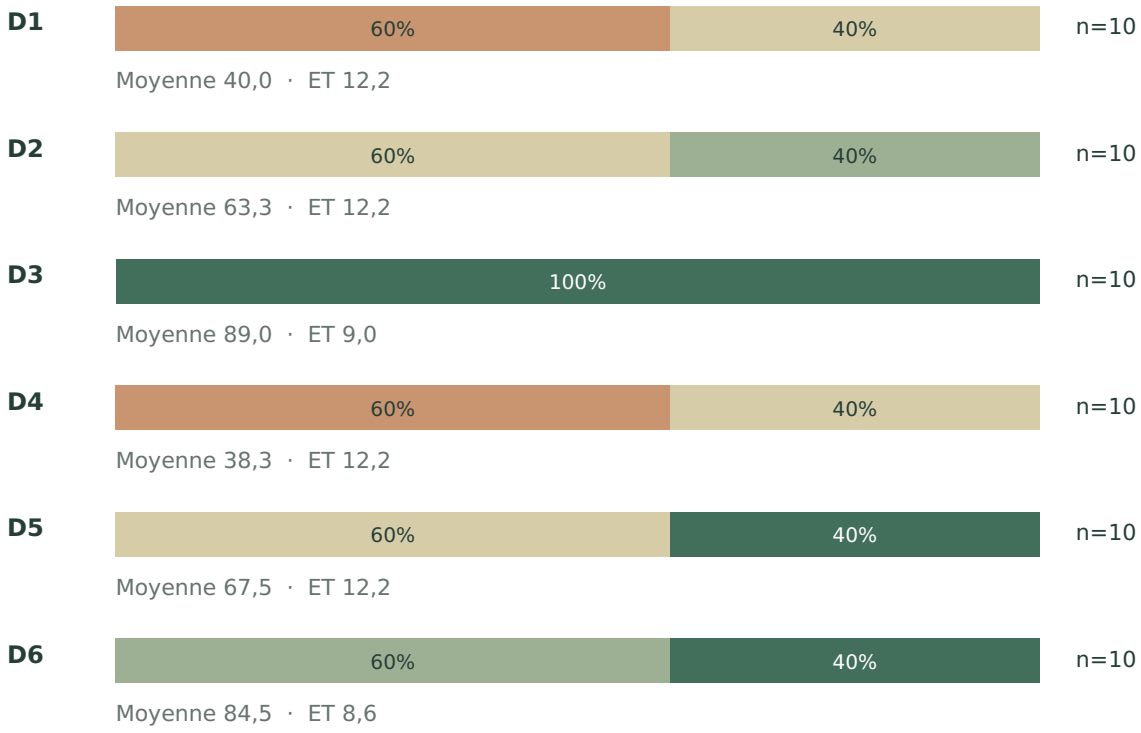
Points forts et développement



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.

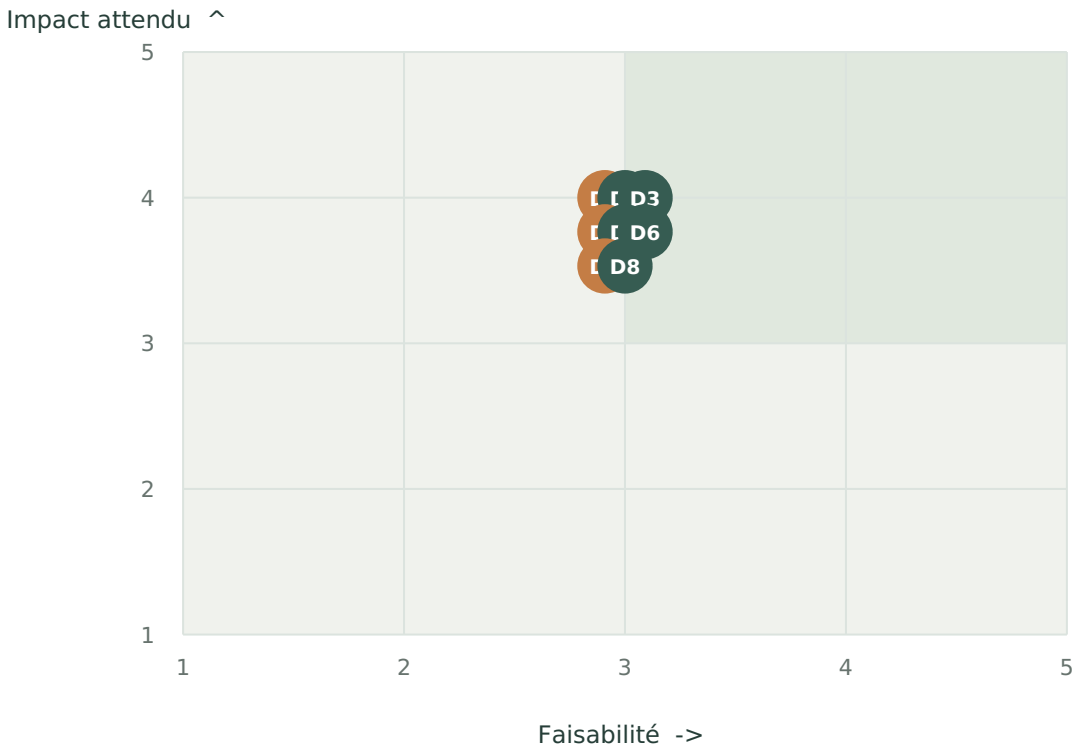
Les observations du coaching restent séparées du questionnaire. Notez preuves et contre-exemples avant de nommer une phase.

+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 | Sens et contribution	4	3	Oui
D2 | Choix et priorités	4	3	-
D3 | Participation et récit commun	4	3	-
D4 | Traduction et progrès	4	3	Oui
D5 | Vision d'avenir et ambition	4	3	-
D6 | Valeurs et critères de décision	4	3	-
D7 | Leadership et cohérence	4	3	Oui
D8 | Utilité externe et parties prenantes	4	3	-

De la priorité à l'action

1. Sens et contribution

Comportement concret: Recueillez des réussites et identifiez la contribution récurrente.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

2. Traduction et progrès

Comportement concret: Traduisez la mission en trois objectifs avec un responsable et une revue mensuelle.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

3. Leadership et cohérence

Comportement concret: Identifiez un choix quotidien du responsable qui crédibilise la mission et exercez-le consciemment.

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