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
61,4/100	**10 / 12 · 83,3%**	**3 / 5**

Les scores du lien relationnel dépassent ceux de la structure. Examinez comment des objectifs, des rôles et des accords clairs peuvent soutenir les liens existants.

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

Qu’est-ce qui fonctionne déjà bien ?

Récupération et limites · 89/100

Charge émotionnelle et soutien · 84,5/100

Quels sujets aborder en premier ?

1. Soutien et ajustement précoce · 38,3/100
2. Exigences et priorités · 40/100
3. Compétences et adéquation des tâches · 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. Exigences et priorités

Examinez ensemble volume et capacité ; décidez ce qui s’arrête ou attend.

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

2. Soutien et ajustement précoce

Installez un échange régulier sur la capacité avec une décision de redistribution.

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

3. Compétences et adéquation des tâches

Examinez une tâche rendue coûteuse par un manque de compétence et organisez un soutien ciblé.

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

Charge de travail et fonctionnement durable

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+ · 8D

Score total: 61.4/100

Zone numérique calculée: 3 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Exigences et priorités: 40.0/100 · SD 12.2

Autonomie et moyens: 63.3/100 · SD 12.2

Récupération et limites: 89.0/100 · SD 9.0

Soutien et ajustement précoce: 38.3/100 · SD 12.2

Interruptions et organisation du travail: 67.5/100 · SD 12.2

Charge émotionnelle et soutien: 84.5/100 · SD 8.6

Compétences et adéquation des tâches: 40.0/100 · SD 12.2

Étapes de vie et employabilité durable: 65.0/100 · SD 12.2

Conseil de développement

Charge de travail et fonctionnement durable : Rendez les bonnes habitudes plus régulières. Explorez la dimension la moins bien notée et entraînez un comportement commun.

Soutien et ajustement précoce

Installez un échange régulier sur la capacité avec une décision de redistribution.

Exigences et priorités

Examinez ensemble volume et capacité ; décidez ce qui s’arrête ou attend.

Une journée de coaching avec les chevaux

Exercez limites, demande d’aide et redistribution. Traduisez en décisions de capacité et de disponibilité, sans réduire la solution à la résilience individuelle.

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

Règles de calcul

JD-R distingue exigences et ressources. Les questions originales explorent priorités, autonomie, récupération et soutien, sans diagnostic de burnout.

Bakker & Demerouti (2007) · Job Demands–Resources

https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Plus élevé = conditions perçues plus favorables. Moyenne : exigences 30 %, moyens 20 %, récupération 30 %, soutien 20 %. Exigences ou récupération sous 40 : niveau maximal 2. Ces seuils ne sont pas médicaux.

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

Exigences et priorités < 40 => Niveau <= 2

Récupération et limites < 40 => Niveau <= 2

Formule: Moyenne pondérée de toutes les dimensions

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 10

Nombre minimum de participants: 5

Exigences et priorités · poids: 1.5

Autonomie et moyens · poids: 1

Récupération et limites · poids: 1.5

Soutien et ajustement précoce · poids: 1

Interruptions et organisation du travail · poids: 1

Charge émotionnelle et soutien · poids: 1

Compétences et adéquation des tâches · poids: 1

Étapes de vie et employabilité durable · poids: 1

Revoir les conditions: 0 – 40

Discuter de la charge: 40 – 55

Organiser un travail réalisable: 55 – 70

Préserver la récupération: 70 – 85

Organiser durablement: 85 – 100

Questions

La quantité de travail correspond généralement au temps disponible.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT1 · poids: 1

En cas de travail supplémentaire, nous discutons de ce qui peut attendre ou être supprimé.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT2 · poids: 1

Nous pouvons signaler des délais irréalistes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT3 · poids: 1

Nous devons régulièrement faire plus que ce qui est réalisable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour vérifier les exigences face aux capacités disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour vérifier les exigences face aux capacités disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour vérifier les exigences face aux capacités disponibles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à vérifier les exigences face aux capacités disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à vérifier les exigences face aux capacités disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à vérifier les exigences face aux capacités disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de vérifier les exigences face aux capacités disponibles, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à vérifier les exigences face aux capacités disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de vérifier les exigences face aux capacités disponibles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à vérifier les exigences face aux capacités disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à vérifier les exigences face aux capacités disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDT_E11 · poids: 1

Je peux influencer l’ordre de mon travail dans les accords convenus.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR1 · poids: 1

Les outils nécessaires sont disponibles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR2 · poids: 1

Je peux recevoir de l’aide à temps en cas de blocage.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR3 · poids: 1

Les décisions de répartition tiennent compte de la capacité disponible.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour utiliser l’autonomie et les moyens disponibles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour utiliser l’autonomie et les moyens disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour utiliser l’autonomie et les moyens disponibles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à utiliser l’autonomie et les moyens disponibles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à utiliser l’autonomie et les moyens disponibles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à utiliser l’autonomie et les moyens disponibles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de utiliser l’autonomie et les moyens disponibles, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à utiliser l’autonomie et les moyens disponibles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de utiliser l’autonomie et les moyens disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à utiliser l’autonomie et les moyens disponibles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à utiliser l’autonomie et les moyens disponibles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDR_E11 · poids: 1

Le travail permet les pauses convenues.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH1 · poids: 1

Les accords de disponibilité hors travail sont respectés.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WDH2 · poids: 1

Nous pouvons poser des limites sans être accusés de manquer d’engagement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH3 · poids: 1

Les heures supplémentaires sont considérées comme allant de soi.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour respecter la récupération et les limites personnelles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour respecter la récupération et les limites personnelles.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WDH_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour respecter la récupération et les limites personnelles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à respecter la récupération et

les limites personnelles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à respecter la récupération et les limites personnelles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à respecter la récupération et les limites personnelles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de respecter la récupération et les limites personnelles, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à respecter la récupération et les limites personnelles.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WDH_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de respecter la récupération et les limites personnelles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à respecter la récupération et les limites personnelles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDH_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à respecter la récupération et les limites personnelles.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WDH_E11 · poids: 1

Nous discutons de la charge avant que le travail se bloque.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS1 · poids: 1

Notre responsable prend au sérieux les signes de surcharge.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS2 · poids: 1

Les tâches peuvent être redistribuées en cas de charge inégale.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS3 · poids: 1

Après une période intense, nous ajustons la planification si nécessaire.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour signaler et corriger tôt la surcharge.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour signaler et corriger tôt la surcharge.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour signaler et corriger tôt la surcharge.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à signaler et corriger tôt la surcharge.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à signaler et corriger tôt la surcharge.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à signaler et corriger tôt la surcharge.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de signaler et corriger tôt la surcharge, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à signaler et corriger tôt la surcharge.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de signaler et corriger tôt la surcharge.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à signaler et corriger tôt la surcharge.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à signaler et corriger tôt la surcharge.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDS_E11 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour limiter les interruptions inutiles et le travail en double.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDO_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour limiter les interruptions inutiles et le travail en double.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDO_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à limiter les interruptions inutiles et le travail en double.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDO_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour limiter les interruptions inutiles et le

travail en double.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDO_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à limiter les interruptions inutiles et le travail en double.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDO_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour limiter les interruptions inutiles et le travail en double.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDO_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de limiter les interruptions inutiles et le travail en double.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDO_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à limiter les interruptions inutiles et le travail en double, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDO_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de limiter les interruptions inutiles et le travail en double.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDO_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à limiter les interruptions inutiles et le travail en double.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDO_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour apporter un soutien rapide face aux situations émotionnellement difficiles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDE_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour apporter un soutien rapide face aux situations

émotionnellement difficiles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDE_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à apporter un soutien rapide face aux situations émotionnellement difficiles.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WDE_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour apporter un soutien rapide face aux situations émotionnellement difficiles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDE_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à apporter un soutien rapide face aux situations émotionnellement difficiles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDE_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour apporter un soutien rapide face aux situations émotionnellement difficiles.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WDE_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de apporter un soutien rapide face aux situations émotionnellement difficiles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDE_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à apporter un soutien rapide face aux situations émotionnellement difficiles, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDE_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de apporter un soutien rapide face aux situations émotionnellement difficiles.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WDE_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à apporter un soutien rapide face aux situations émotionnellement difficiles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDE_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour adapter les tâches aux compétences et besoins de développement.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDV_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour adapter les tâches aux compétences et besoins de développement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDV_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à adapter les tâches aux compétences et besoins de développement.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDV_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour adapter les tâches aux compétences et besoins de développement.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDV_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à adapter les tâches aux compétences et besoins de développement.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDV_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour adapter les tâches aux compétences et besoins de développement.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDV_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de adapter les tâches aux compétences et besoins de développement.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDV_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à adapter les tâches aux compétences et besoins de développement, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDV_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de adapter les tâches aux compétences et besoins de développement.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDV_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à adapter les tâches aux compétences et besoins de développement.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDV_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour adapter les accords de travail à l’évolution des capacités.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDL_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour adapter les accords de travail à l’évolution des capacités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDL_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à adapter les accords de travail à l’évolution des capacités.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDL_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour adapter les accords de travail à l’évolution des capacités.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDL_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à adapter les accords de travail à l’évolution des capacités.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDL_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour adapter les accords de travail à l’évolution des capacités.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDL_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de adapter les accords de travail à l’évolution des capacités.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDL_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à adapter les accords de travail à l’évolution des capacités, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDL_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de adapter les accords de travail à l’évolution des capacités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WDL_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à adapter les accords de travail à l’évolution des capacités.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

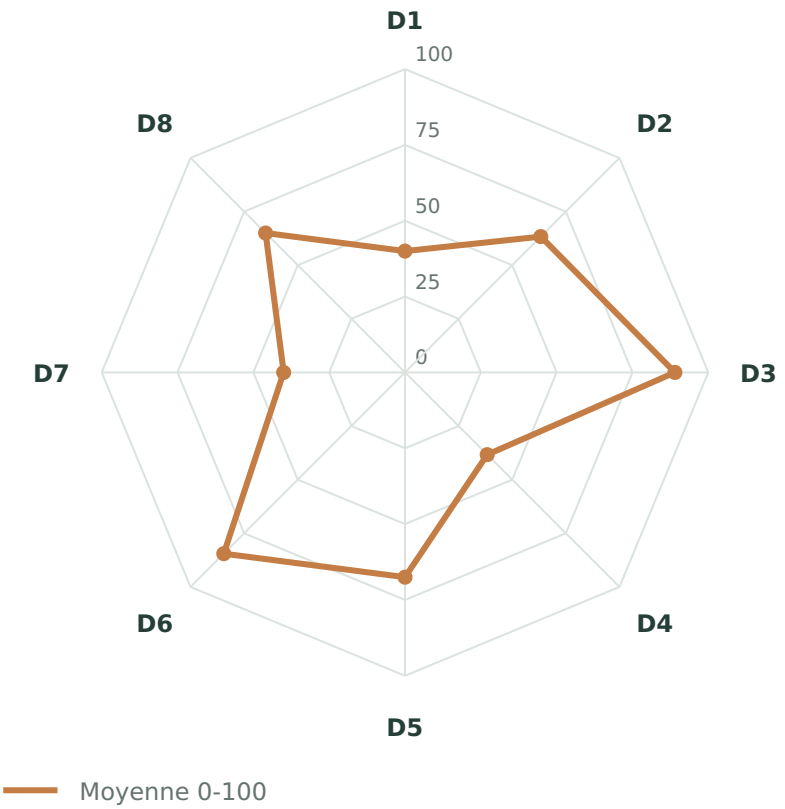
WDL_D8_10 · poids: 1

Profil global

n=10 | Échelle 0-100 | Modèle builtin-werkdruk-inzetbaarheid-1-q60-d8

Invités: 12 | 83%

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



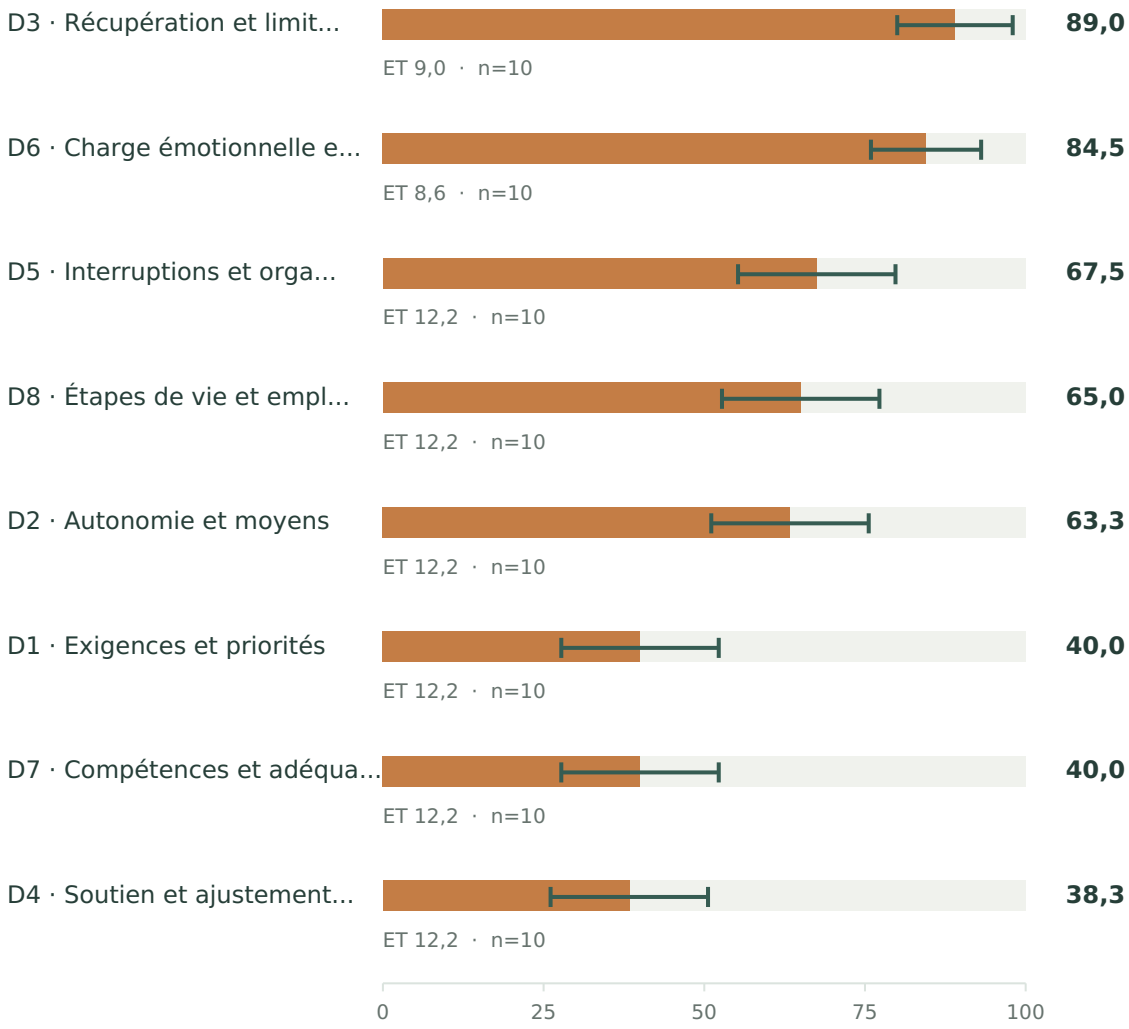
Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Exigences et priorités	40,0	12,2	10
D2 | Autonomie et moyens	63,3	12,2	10
D3 | Récupération et limites	89,0	9,0	10
D4 | Soutien et ajustement précoce	38,3	12,2	10
D5 | Interruptions et organisation du travail	67,5	12,2	10
D6 | Charge émotionnelle et soutien	84,5	8,6	10
D7 | Compétences et adéquation des tâches	40,0	12,2	10
D8 | Étapes de vie et employabilité durable	65,0	12,2	10

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

Points forts et développement

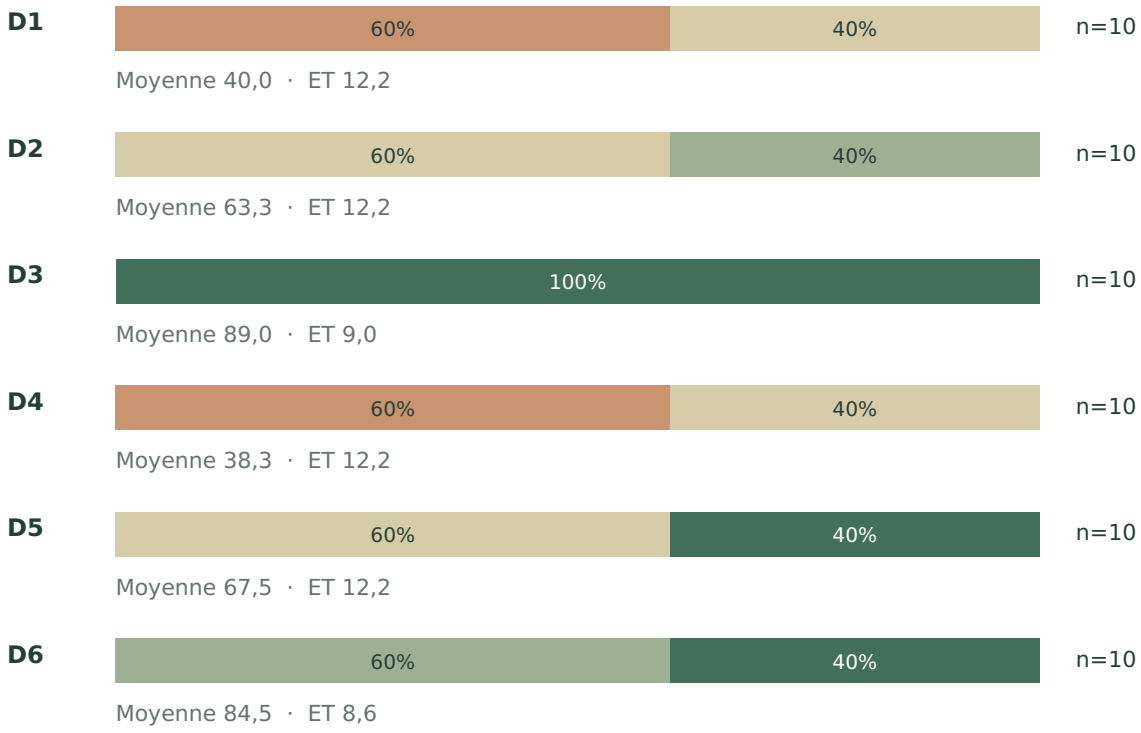


Moyennes décroissantes. Traits = moyenne +/- 1 écart-type, limités à l'échelle ; aucun intervalle de confiance ni test de significativité. Fort relatif ne signifie pas suffisant ; bas ne signifie pas déficit.

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

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

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.

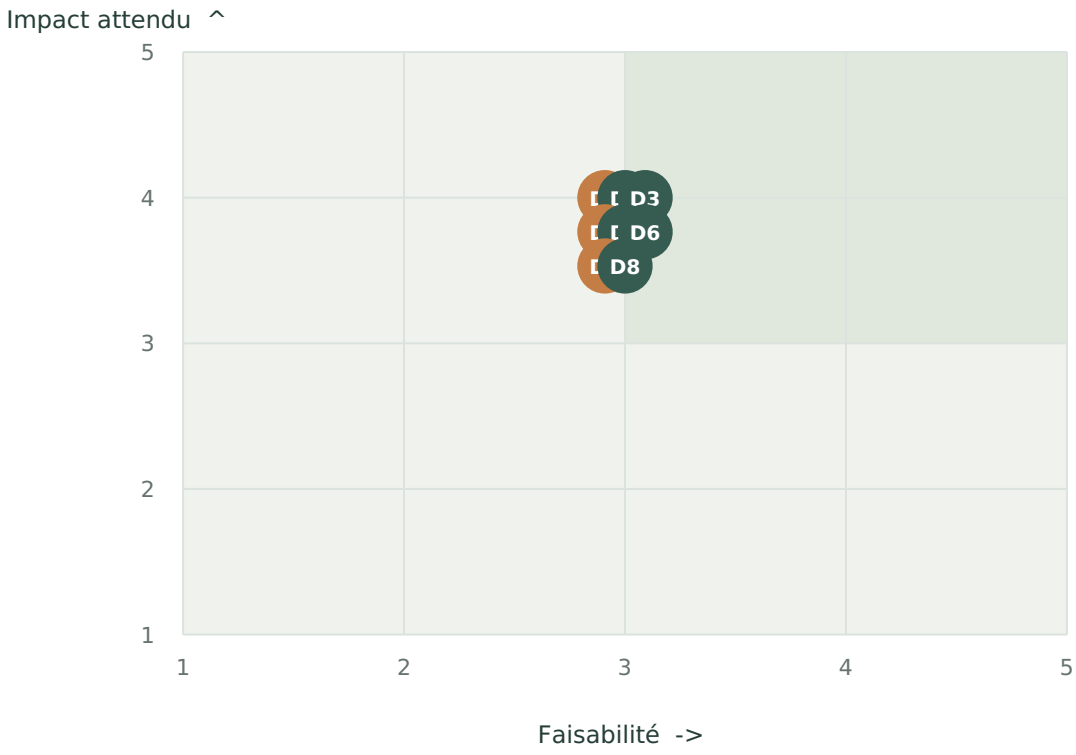
Les observations du coaching restent séparées du questionnaire. Notez preuves et contre-exemples avant de nommer une phase.

+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 | Exigences et priorités	4	3	Oui
D2 | Autonomie et moyens	4	3	-
D3 | Récupération et limites	4	3	-
D4 | Soutien et ajustement précoce	4	3	Oui
D5 | Interruptions et organisation du travail	4	3	-
D6 | Charge émotionnelle et soutien	4	3	-
D7 | Compétences et adéquation des tâches	4	3	Oui
D8 | Étapes de vie et employabilité durable	4	3	-

De la priorité à l'action

1. Exigences et priorités

Comportement concret: Examinez ensemble volume et capacité ; décidez ce qui s'arrête ou attend.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

2. Soutien et ajustement précoce

Comportement concret: Installez un échange régulier sur la capacité avec une décision de redistribution.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

3. Compétences et adéquation des tâches

Comportement concret: Examinez une tâche rendue coûteuse par un manque de compétence et organisez un soutien ciblé.

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