COCORECO

Compétences de coaching

Rapport de développement personnel

Participant exemple

06/11/2026

Approfondissez votre manière d'accompagner : écouter, questionner, soutenir l'autonomie et suivre l'apprentissage. Pour les coachs, mentors et responsables souhaitant des échanges plus utiles. Vous recevez une synthèse de vos pratiques et des exercices pour votre prochain entretien.

Un outil de développement personnel à questions originales, inspiré de modèles publiés. Reliez les résultats à votre contexte professionnel et utilisez le rapport pour réfléchir, dialoguer et pratiquer de façon ciblée.

RAPPORT EXEMPLE · RÉSULTATS FICTIFS

Synthèse en un coup d'œil

Vos réponses montrent les pratiques que vous mobilisez davantage et les pistes à approfondir. Reliez les résultats à des exemples récents de votre quotidien.

Thèmes relativement plus présents

Demande et objectif (80.0/100) · Prise de conscience et exploration (80.0/100)

Thèmes à approfondir

Action et responsabilité (30.0/100) · Confiance et présence (30.0/100)

Il s'agit de différences relatives à ce profil. Choisissez une priorité selon sa pertinence, le contexte et des exemples.

Votre première étape concrète

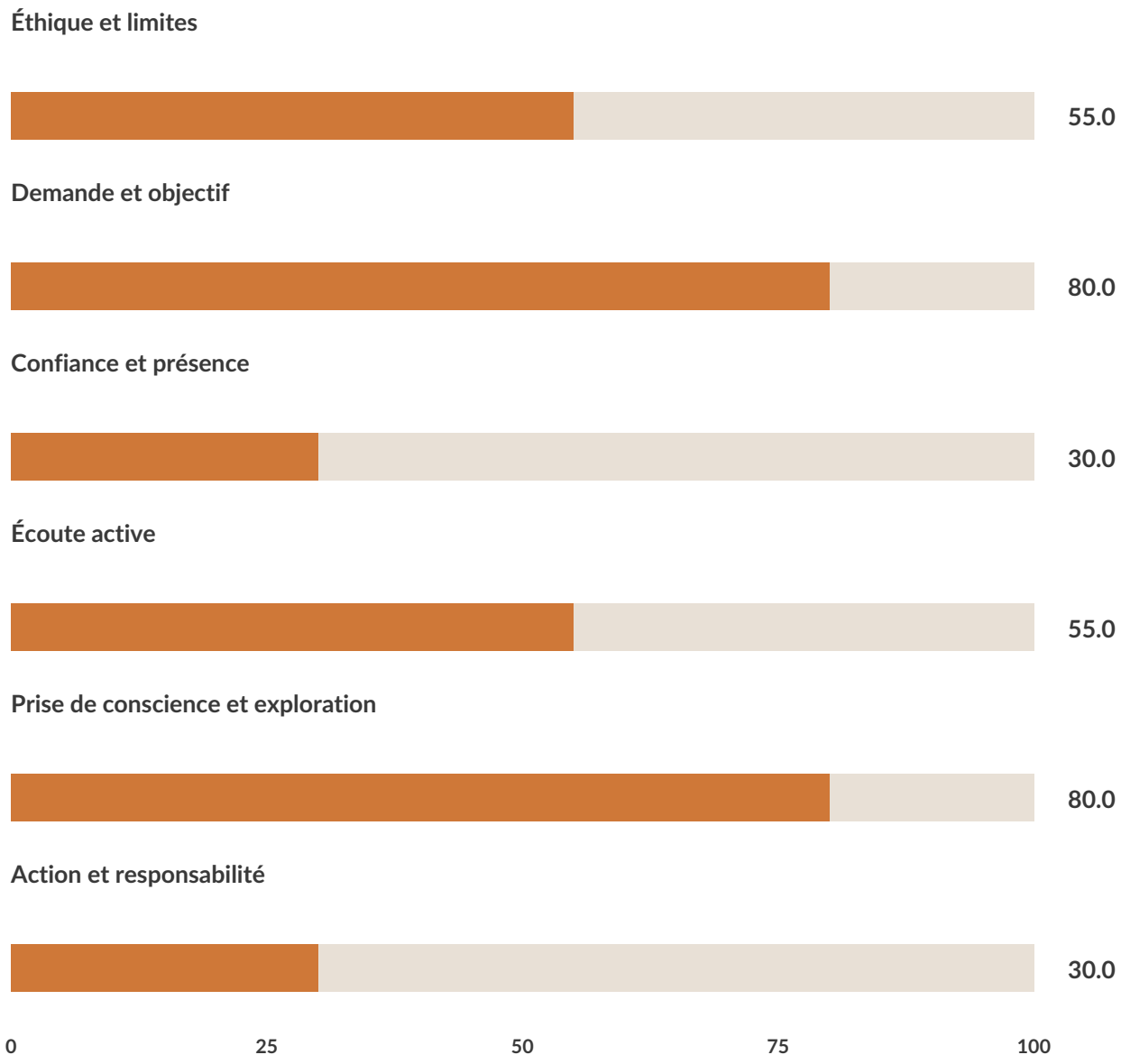
Laissez un silence avant la question suivante.

Sous 7 jours : essayez une action. Après 2 semaines : examinez son effet à partir d'un exemple concret.

Question de dialogue : que reconnaissez-vous, qu'est-ce qui vous surprend et quel exemple apporte la nuance nécessaire ?

Votre profil

Réponses pondérées transformées de 1-5 en 0-100. Une autoévaluation, pas une mesure objective ou un percentile.



Approfondir chaque thème

Éthique et limites · 55.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant éthique et limites.

Ce score descriptif repose sur vos réponses. Demandez un exemple concret et examinez l'effet du contexte professionnel.

Piste de pratique : Clarifiez la confidentialité au début du prochain entretien.

Demande et objectif · 80.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant demande et objectif.

Ce score descriptif repose sur vos réponses. Demandez un exemple concret et examinez l'effet du contexte professionnel.

Piste de pratique : Demandez au début ce que l'entretien doit apporter.

Confiance et présence · 30.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant confiance et présence.

Ce score descriptif repose sur vos réponses. Demandez un exemple concret et examinez l'effet du contexte professionnel.

Piste de pratique : Laissez un silence avant la question suivante.

Écoute active · 55.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant écoute active.

Ce score descriptif repose sur vos réponses. Demandez un exemple concret et examinez l'effet du contexte professionnel.

Piste de pratique : Reformulez puis vérifiez votre compréhension.

Prise de conscience et exploration · 80.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant prise de conscience et exploration.

Ce score descriptif repose sur vos réponses. Demandez un exemple concret et examinez l'effet du contexte professionnel.

Piste de pratique : Posez une question ouverte sans suggérer de solution.

Action et responsabilité · 30.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant action et responsabilité.

Ce score descriptif repose sur vos réponses. Demandez un exemple concret et examinez l'effet du contexte professionnel.

Piste de pratique : Laissez l'autre choisir une étape et un moment de suivi.

Trois suggestions de pratique du modèle

Proposition fondée sur les trois scores descriptifs les plus bas. Vérifiez l'adéquation avec votre besoin.

1. Confiance et présence

Laissez un silence avant la question suivante.

Quand : Dans les 7 jours, dans une situation professionnelle concrète.

Bilan : Demandez un exemple concret de l'effet et faites le bilan après deux semaines.

2. Action et responsabilité

Laissez l'autre choisir une étape et un moment de suivi.

Quand : Dans les 7 jours, dans une situation professionnelle concrète.

Bilan : Demandez un exemple concret de l'effet et faites le bilan après deux semaines.

3. Éthique et limites

Clarifiez la confidentialité au début du prochain entretien.

Quand : Dans les 7 jours, dans une situation professionnelle concrète.

Bilan : Demandez un exemple concret de l'effet et faites le bilan après deux semaines.

Méthode et sources

60 questions · passation individuelle

Cadre de compétences ICF et théorie de l'autodétermination. Questions originales ; aucune évaluation ni certification ICF.

Un outil de développement personnel à questions originales, inspiré de modèles publiés. Reliez les résultats à votre contexte professionnel et utilisez le rapport pour réfléchir, dialoguer et pratiquer de façon ciblée.

ICF - Core Competencies (2025)

https://coachingfederation.org/credentialing/coaching-competencies/icf-core-competencies/

Ryan & Deci - Self-Determination Theory

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

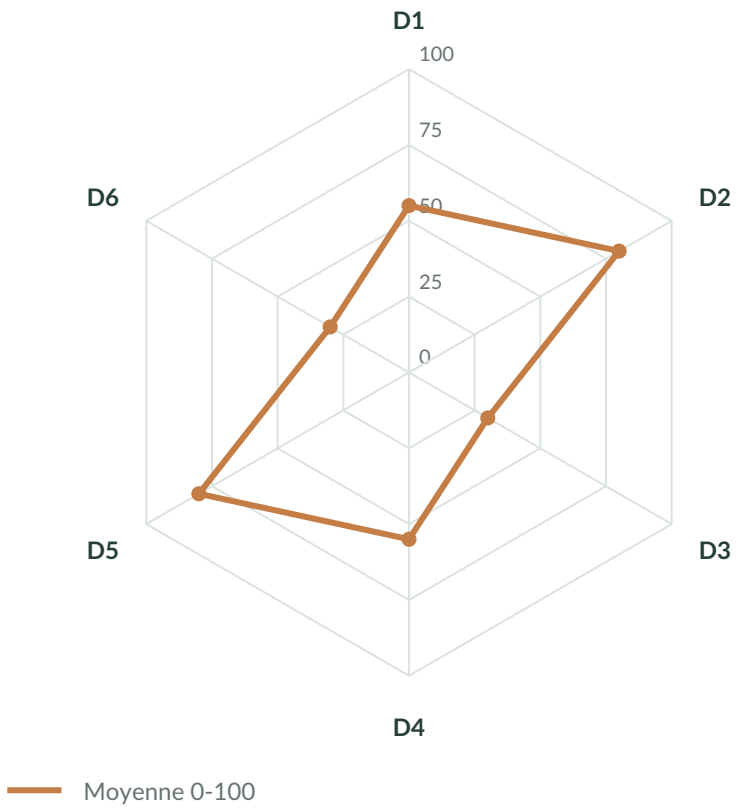
Appuyez les décisions importantes sur plusieurs sources et un accompagnement professionnel.

Profil global

n=1 | Échelle 0-100 | Modèle assessment-standard-60-v1

Invités: 1 | 100%

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

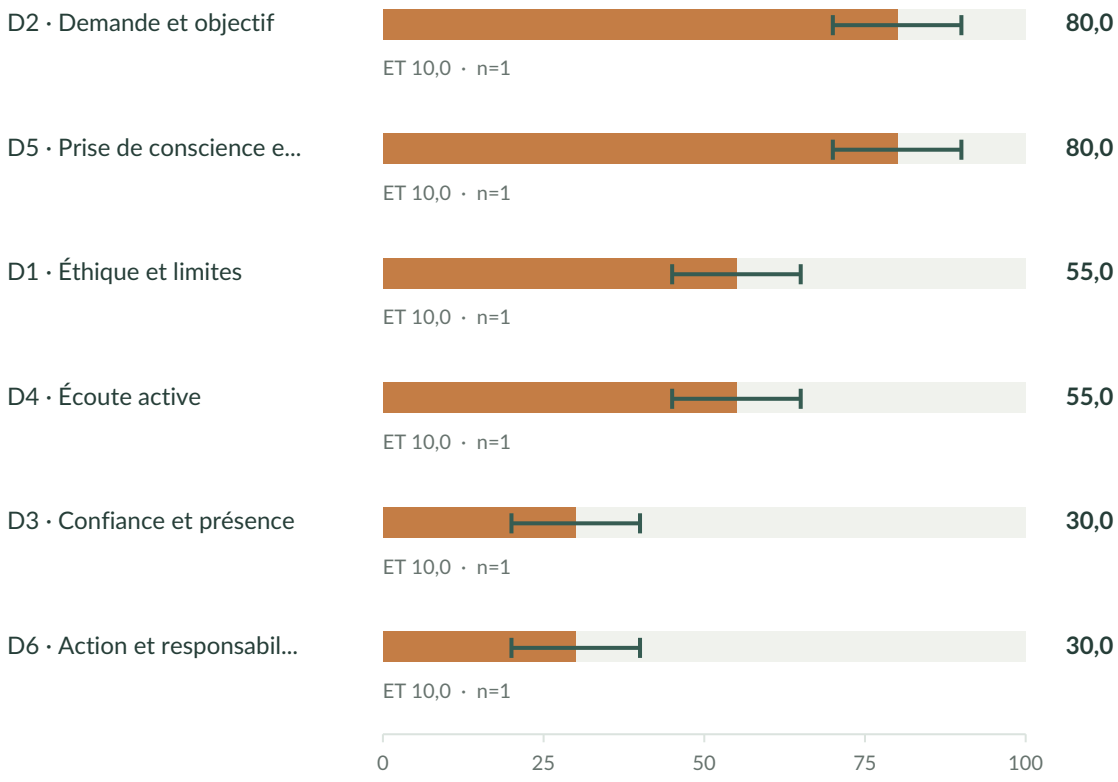


Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Éthique et limites	55,0	10,0	1
D2 | Demande et objectif	80,0	10,0	1
D3 | Confiance et présence	30,0	10,0	1
D4 | Écoute active	55,0	10,0	1
D5 | Prise de conscience et exploration	80,0	10,0	1
D6 | Action et responsabilité	30,0	10,0	1

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.

n = 1 personne. L'écart-type est la dispersion pondérée des items du domaine, pas entre personnes ni une mesure de fiabilité.

Répartition et dispersion



Couleurs 1-5 : réponses notées après inversion. Items, pas personnes.

Domaine	1	2	3	4	5
D1	0	0	8	2	0
D2	0	0	0	8	2
D3	0	8	2	0	0
D4	0	0	8	2	0
D5	0	0	0	8	2
D6	0	8	2	0	0

Différences de perspective

Sans objet : un participant et aucune évaluation d'autrui.

Évolution

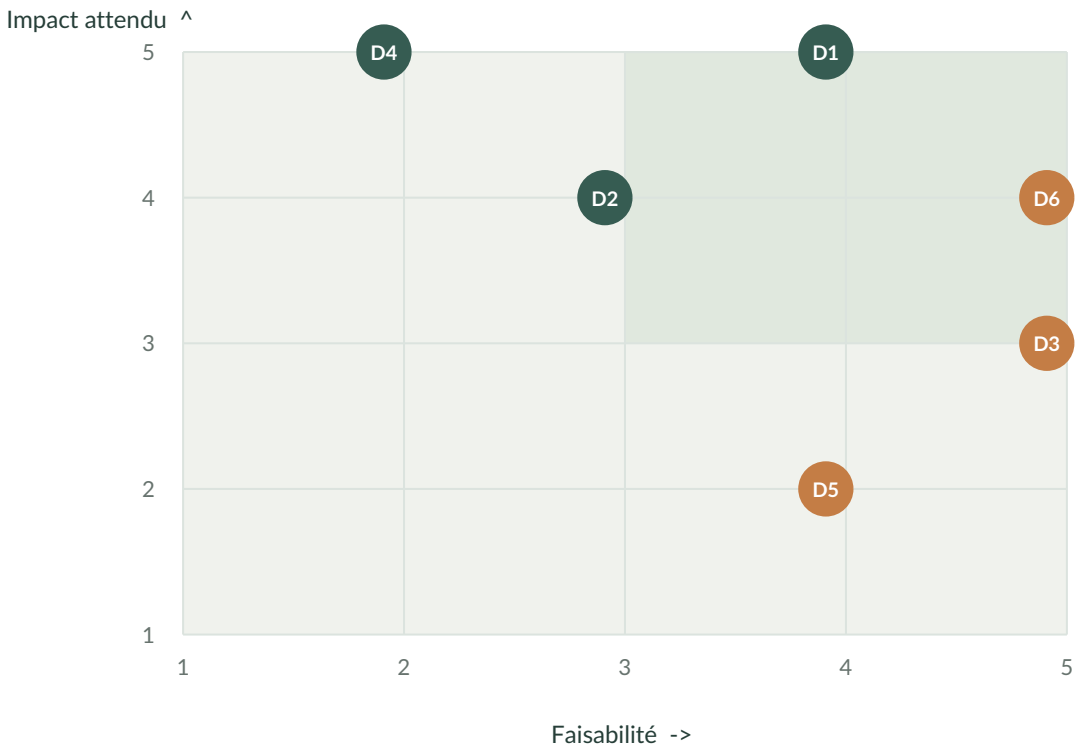
Aucun suivi lié. Comparez uniquement les mêmes items et calculs, dans des conditions adaptées. Une répétition cognitive peut entraîner un effet d'apprentissage.

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 | Éthique et limites	5	4	-
D2 | Demande et objectif	4	3	-
D3 | Confiance et présence	3	5	Oui
D4 | Écoute active	5	2	-
D5 | Prise de conscience et exploration	2	4	Oui
D6 | Action et responsabilité	4	5	Oui

De la priorité à l'action

1. Confiance et présence

Comportement concret: Laissez un silence avant la question suivante.

Responsable: Participant

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. Prise de conscience et exploration

Comportement concret: Posez une question ouverte sans suggérer de solution.

Responsable: Participant

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. Action et responsabilité

Comportement concret: Laissez l'autre choisir une étape et un moment de suivi.

Responsable: Participant

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.