COCORECO

Leadership

Rapport de développement personnel

Participant exemple

06/11/2026

Explorez votre leadership au quotidien : donner une direction, soutenir, partager les responsabilités et apprendre ensemble. Pour les responsables débutants ou expérimentés qui souhaitent agir avec davantage de discernement. Le rapport aide à choisir vos priorités et à expérimenter un engagement concret.

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

Orientation et attentes (80.0/100) · Confiance et dialogue (80.0/100)

Thèmes à approfondir

Changement et apprentissage (30.0/100) · Autonomie et délégation (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

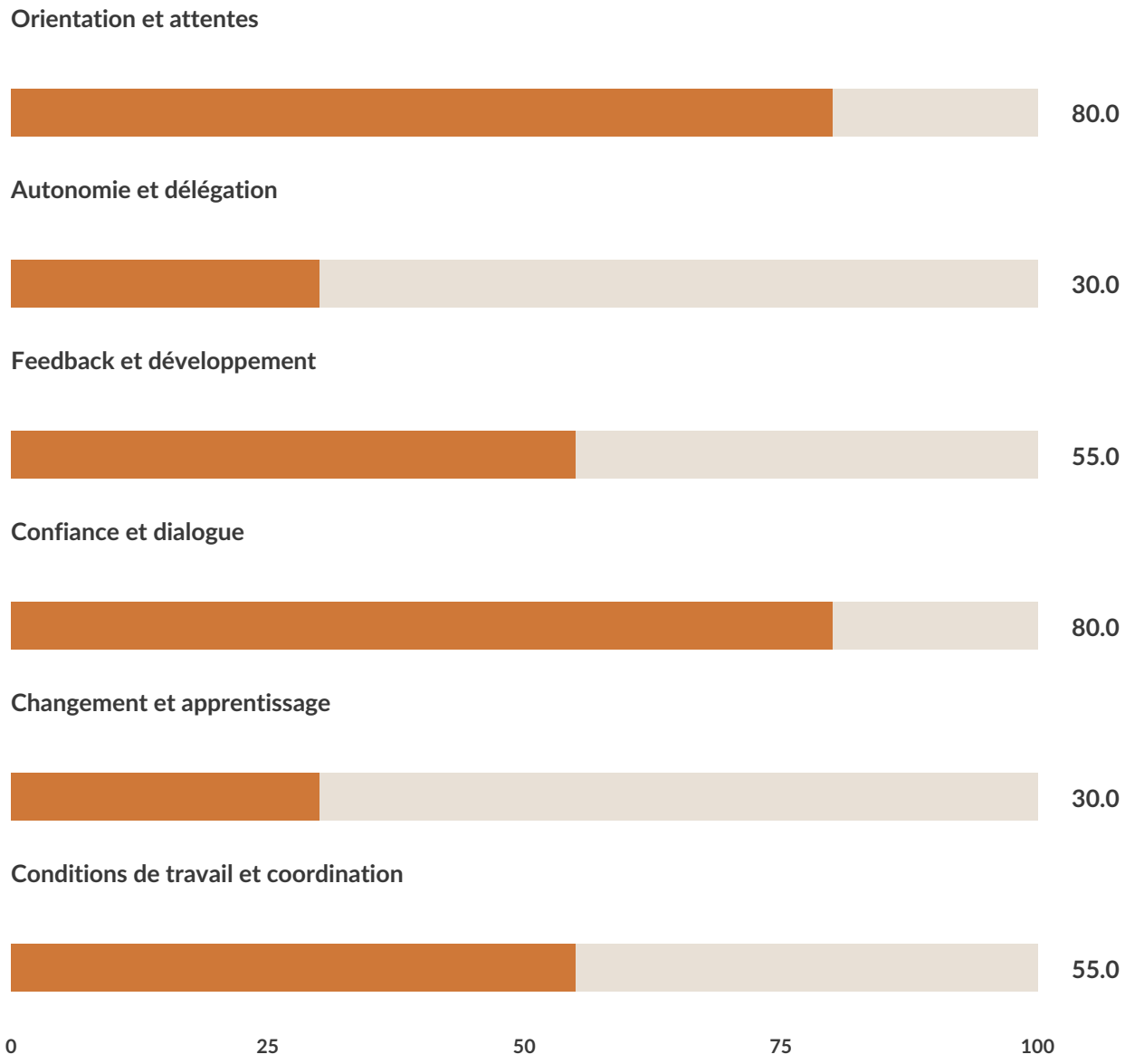
Déléguez une tâche avec une marge de décision claire.

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

Orientation et attentes · 80.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant orientation et attentes.

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

Piste de pratique : Clarifiez ensemble un résultat, un responsable et un délai.

Autonomie et délégation · 30.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant autonomie et délégation.

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

Piste de pratique : Déléguez une tâche avec une marge de décision claire.

Feedback et développement · 55.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant feedback et développement.

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

Piste de pratique : Discutez d'un comportement concret et de son effet.

Confiance et dialogue · 80.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant confiance et dialogue.

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

Piste de pratique : Demandez explicitement un point de vue différent en réunion.

Changement et apprentissage · 30.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant changement et apprentissage.

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

Piste de pratique : Testez un changement à petite échelle avant de l'élargir.

Conditions de travail et coordination · 55.0/100 · SD 10.0

Ce thème décrit votre autoévaluation concernant conditions de travail et coordination.

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

Piste de pratique : Discutez d'un obstacle avec un autre service et convenez d'un accord.

Trois suggestions de pratique du modèle

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

1. Autonomie et délégation

Déléguez une tâche avec une marge de décision claire.

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. Changement et apprentissage

Testez un changement à petite échelle avant de l'élargir.

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. Feedback et développement

Discutez d'un comportement concret et de son effet.

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

Leadership comportemental de Yukl et théorie de l'autodétermination. Questions originales.

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.

Yukl (2012) - Effective Leadership Behavior

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

Ryan & Deci - Basic Psychological Needs

https://selfdeterminationtheory.org/topics/application-basic-psychological-needs/

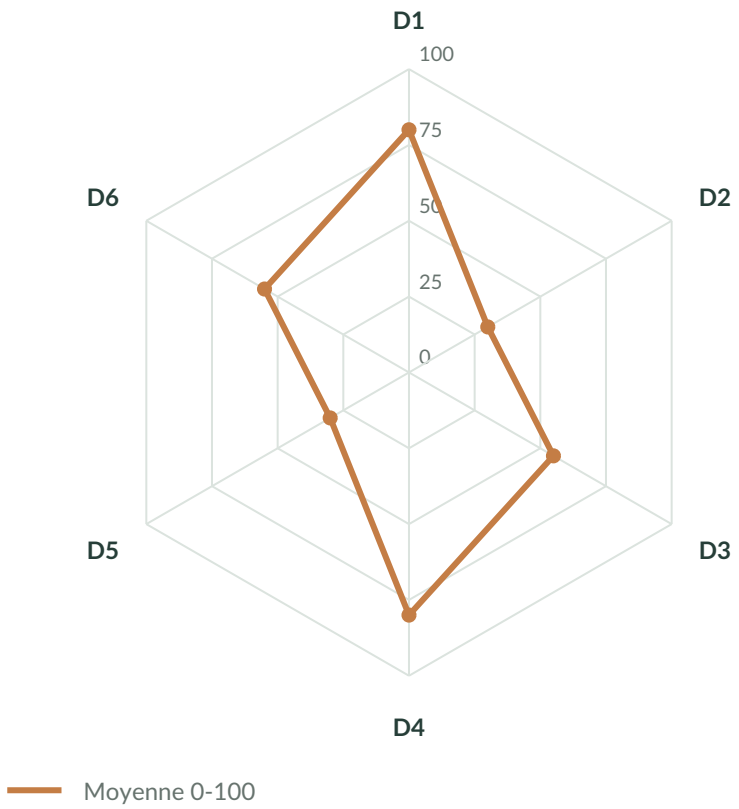
Appuyez les décisions importantes sur plusieurs sources et un accompagnement professionnel.

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.

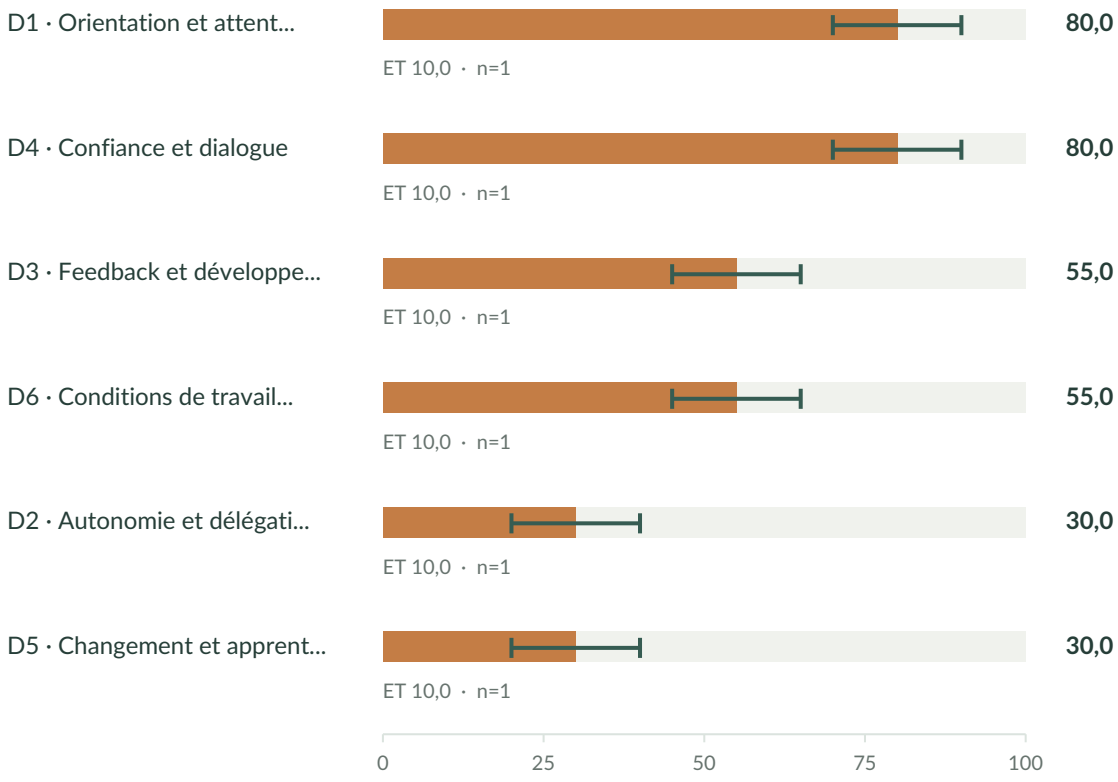


Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Orientation et attentes	80,0	10,0	1
D2 | Autonomie et délégation	30,0	10,0	1
D3 | Feedback et développement	55,0	10,0	1
D4 | Confiance et dialogue	80,0	10,0	1
D5 | Changement et apprentissage	30,0	10,0	1
D6 | Conditions de travail et coordination	55,0	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	0	8	2
D2	0	8	2	0	0
D3	0	0	8	2	0
D4	0	0	0	8	2
D5	0	8	2	0	0
D6	0	0	8	2	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.

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 et attentes	5	4	-
D2 | Autonomie et délégation	4	3	Oui
D3 | Feedback et développement	3	5	-
D4 | Confiance et dialogue	5	2	Oui
D5 | Changement et apprentissage	2	4	Oui
D6 | Conditions de travail et coordination	4	5	-

De la priorité à l'action

1. Autonomie et délégation

Comportement concret: Déléguez une tâche avec une marge de décision claire.

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. Confiance et dialogue

Comportement concret: Demandez explicitement un point de vue différent en réunion.

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. Changement et apprentissage

Comportement concret: Testez un changement à petite échelle avant de l'élargir.

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.