COCORECO

Individuel 360°

Rapport exemple approfondi

EXEMPLE · DONNÉES FICTIVES

Cas fictif Alex : contribution au travail. Une réflexion de référence et quinze répondants : groupes de 5, 5 et 5. Ce rapport présente un suivi fictif comparé à une mesure initiale avec le même modèle, avec 15 avis à chaque fois. Les groupes ne sont pas appariés individuellement.

Comparez votre perception avec celle des collègues et responsables sur votre contribution et votre coopération. Recevez un rapport graphique et trois expérimentations concrètes.

60 questions | 6 domaines

Questions originales CoCoReCo inspirées des modèles cités, sans reproduction ni passation officielle de leurs instruments. Items, traductions, seuils et scores composites ne sont ni validés psychométriquement ni étalonnés. Usage de développement, pas de diagnostic ni de décision de sélection autonome.

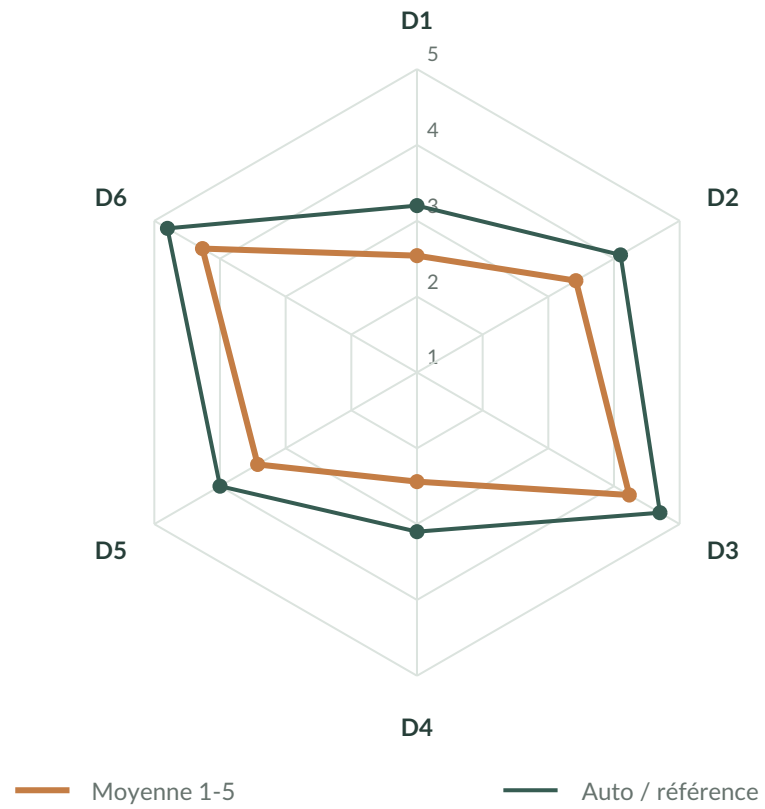
COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Profil global

n=15 | Échelle 1-5 | Modèle 360-individual-1.0-q60

Invités: 15 | 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.

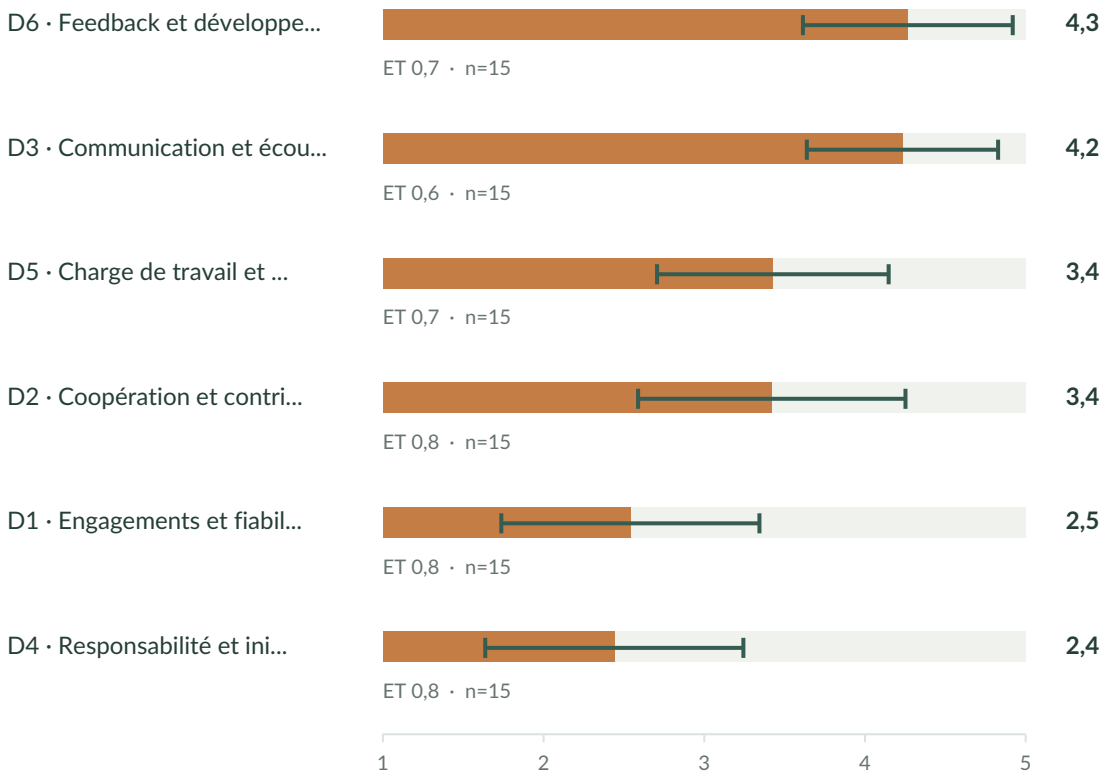
COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Engagements et fiabilité	2,5	0,8	15
D2 | Coopération et contribution	3,4	0,8	15
D3 | Communication et écoute	4,2	0,6	15
D4 | Responsabilité et initiative	2,4	0,8	15
D5 | Charge de travail et limites	3,4	0,7	15
D6 | Feedback et développement	4,3	0,7	15

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Points forts et développement

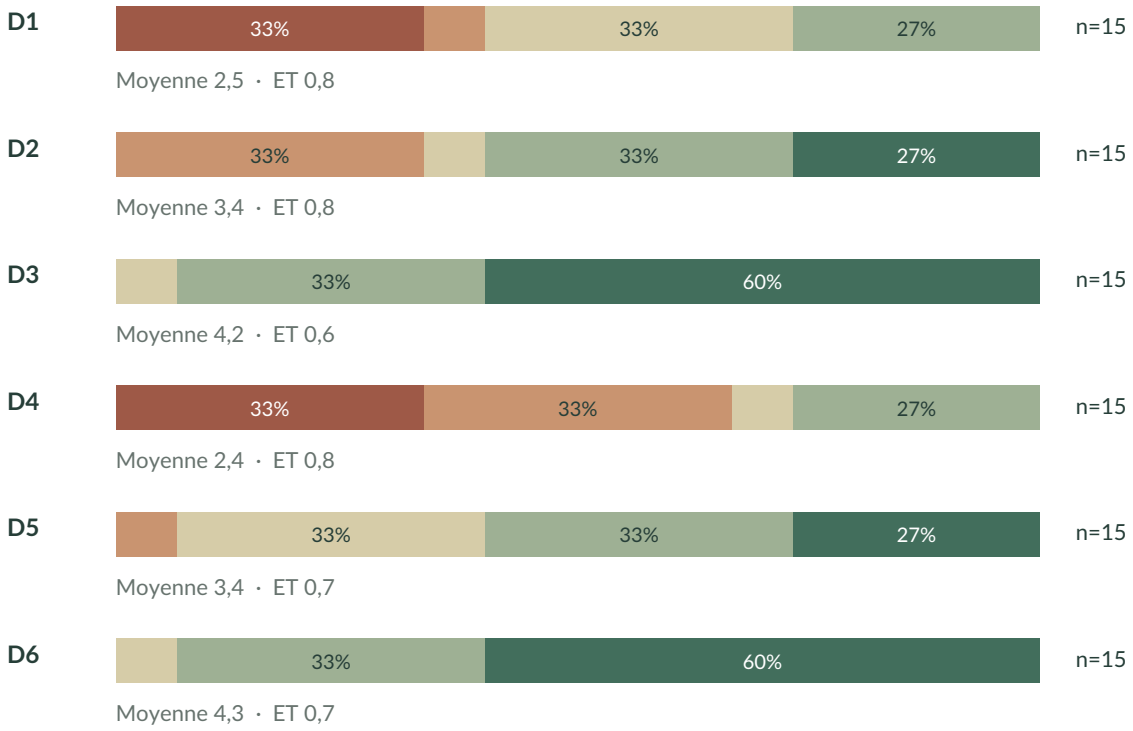


Moyennes décroissantes. Traits = moyenne +/- 1 écart-type, limités à l'échelle ; aucun intervalle de confiance ni test de significativité. Fort relatif ne signifie pas suffisant ; bas ne signifie pas déficit.

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

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Répartition et dispersion



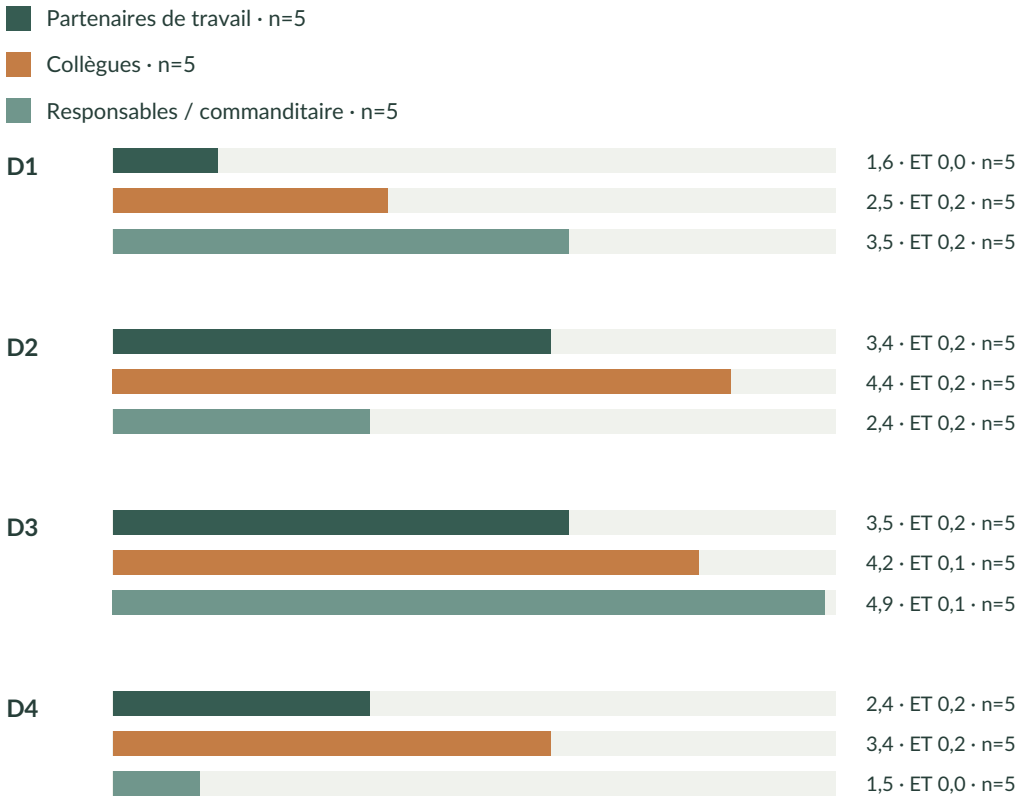
Cinq intervalles égaux sur l'échelle. Chaque moyenne individuelle compte une fois ; la borne supérieure appartient au dernier intervalle.

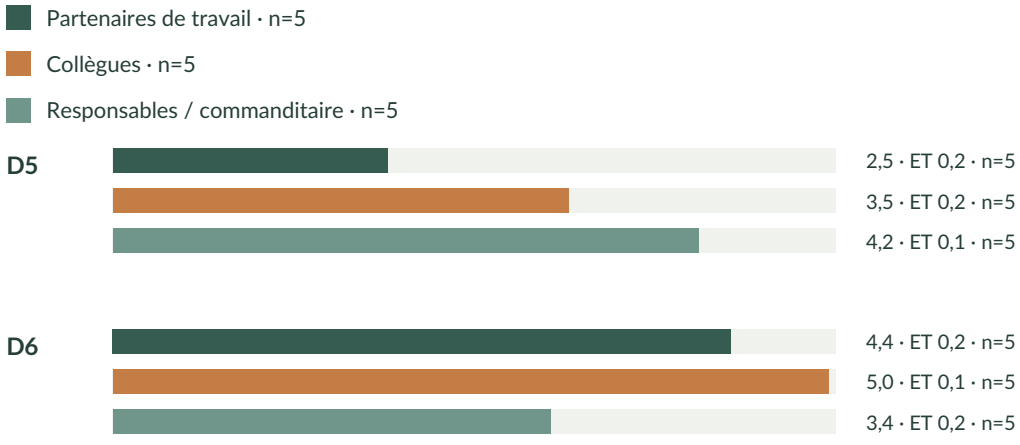
Domaine	1.0-1.8	1.8-2.6	2.6-3.4	3.4-4.2	4.2-5.0
D1	5	1	5	4	0
D2	0	5	1	5	4
D3	0	0	1	5	9
D4	5	5	1	4	0
D5	0	1	5	5	4
D6	0	0	1	5	9

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Différences de perspective

Au moins 5 répondants par groupe non vide et domaine valide. Un groupe trop petit masque toute la comparaison.





Rapport approfondi - suite

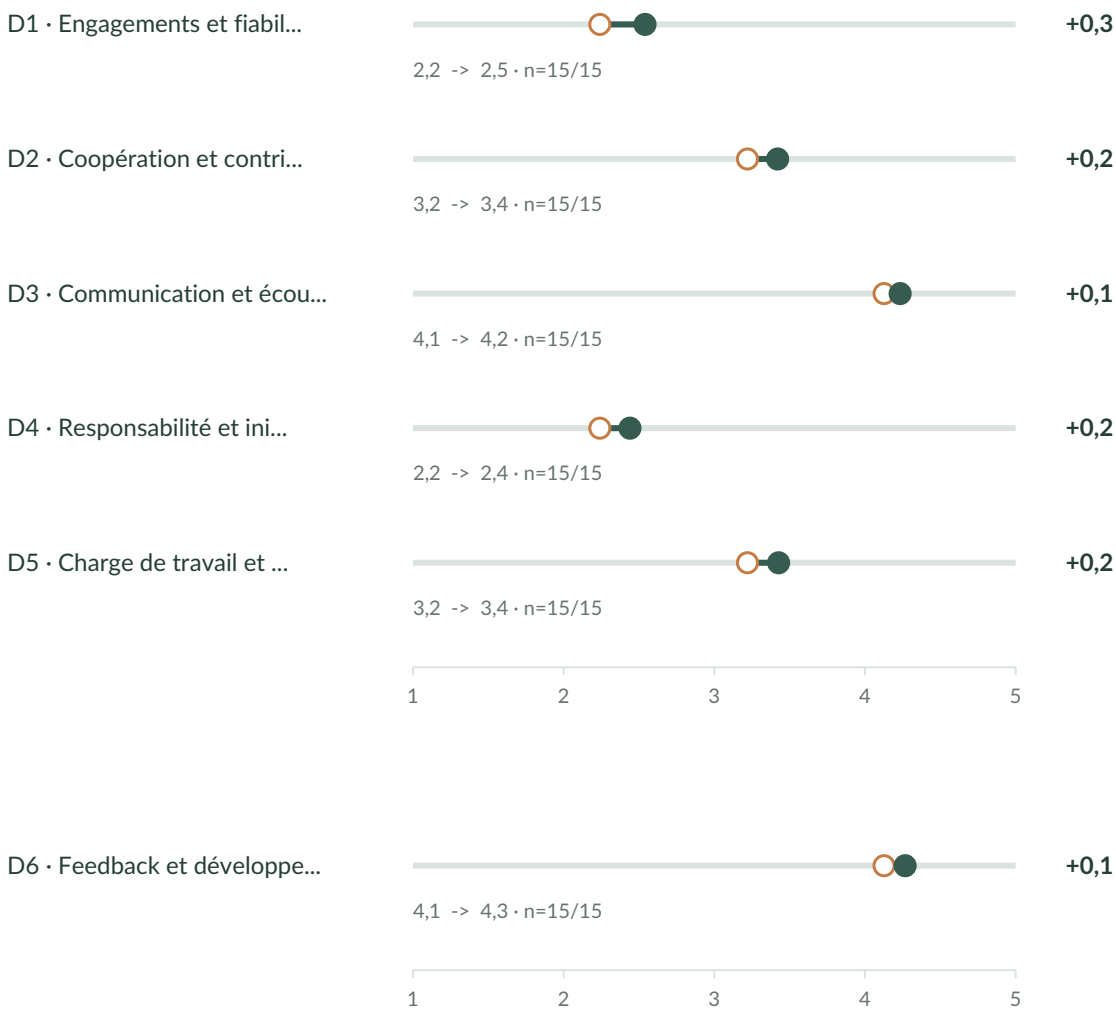
La taille du groupe ne garantit pas seule l'anonymat. Évitez les exemples individuels reconnaissables.

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Évolution

T0 | n=15 -> T1 | n=15

Cercle vide = mesure initiale ; cercle plein = suivi.



Rapport approfondi - suite

Thème	Mesure initiale | Moyenne / ET / n	Mesure de suivi | Moyenne / ET / n	Difference
D1	2,2 / 0,8 / 15	2,5 / 0,8 / 15	0,3
D2	3,2 / 0,8 / 15	3,4 / 0,8 / 15	0,2
D3	4,1 / 0,7 / 15	4,2 / 0,6 / 15	0,1
D4	2,2 / 0,8 / 15	2,4 / 0,8 / 15	0,2
D5	3,2 / 0,8 / 15	3,4 / 0,7 / 15	0,2
D6	4,1 / 0,7 / 15	4,3 / 0,7 / 15	0,1

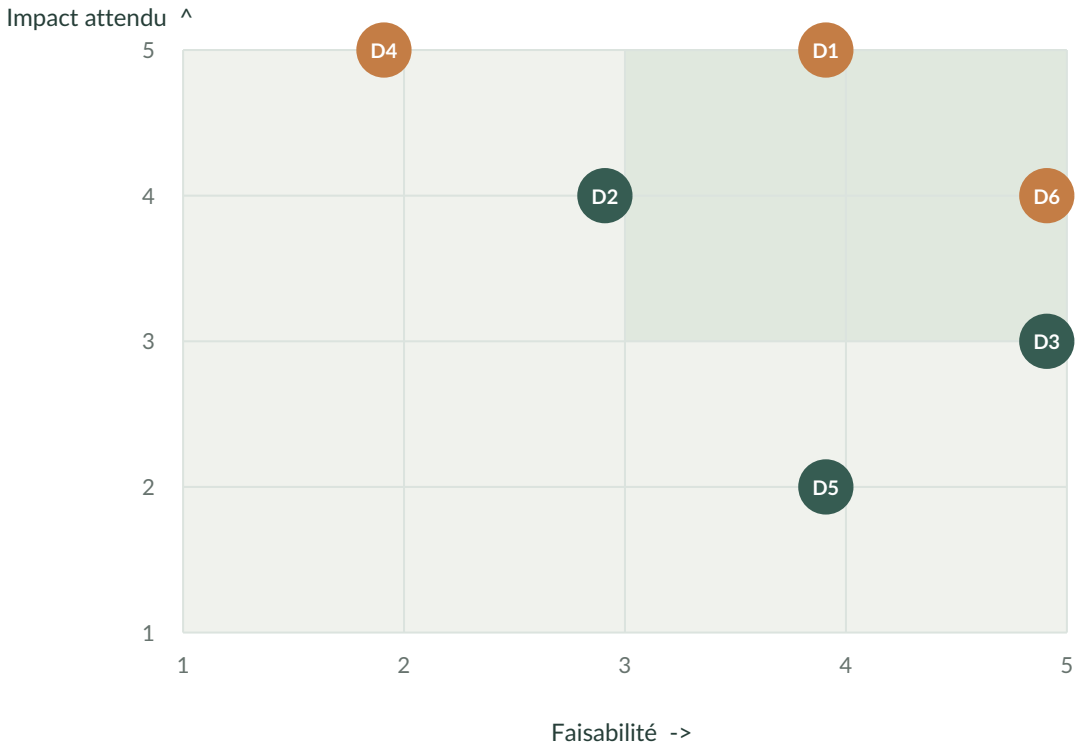
Questions, traductions, poids, inversions et calcul identiques vérifiés. Participants non appariés. Composition, réponse et contexte peuvent expliquer des écarts. Aucune preuve d'effet du coaching équin.

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 | Engagements et fiabilité	5	4	Oui
D2 | Coopération et contribution	4	3	-
D3 | Communication et écoute	3	5	-
D4 | Responsabilité et initiative	5	2	Oui
D5 | Charge de travail et limites	2	4	-
D6 | Feedback et développement	4	5	Oui

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

De la priorité à l'action

1. Engagements et fiabilité

Comportement concret: Maak in drie werkafspraken resultaat, eigenaar en termijn expliciet en vraag de ander of de verwachting duidelijk is.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

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. Responsabilité et initiative

Comportement concret: Kies één terugkerend knelpunt in mijn werk, bespreek mijn invloed en test één kleine verbetering gedurende twee weken.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

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. Feedback et développement

Comportement concret: Vraag na drie samenwerkingen wat hielp en wat anders kan; probeer één tip en koppel terug wat ik leerde.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

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.

Approfondissement par domaine

Engagements et fiabilité

Préciser le résultat, le responsable et l'échéance dans trois accords de travail et vérifier que les attentes sont claires.

10 questions

Coopération et contribution

Pour trois tâches communes, demander les besoins de l'autre et convenir du soutien mutuel.

10 questions

Communication et écoute

Dans trois échanges, poser une question ouverte et reformuler la réponse avant de réagir ; vérifier la reformulation.

10 questions

Responsabilité et initiative

Choisir un obstacle récurrent, clarifier ma marge d'action et tester une petite amélioration pendant deux semaines.

10 questions

Charge de travail et limites

Lors de deux moments chargés, discuter de ce qui est prioritaire et de ce qui peut attendre ; proposer une alternative concrète.

10 questions

Feedback et développement

Après trois collaborations, demander ce qui aide et ce qui peut changer ; tester un conseil et partager l'apprentissage.

10 questions

Méthode et sources

COM-B, travail d'équipe et autodétermination inspirent fiabilité, contribution, communication, initiative, limites et développement. Il s'agit du fonctionnement au travail, pas d'un test de leadership.

Moyenne pondérée de 1 à 5 par thème ; au moins 7 réponses sur 10. Autoévaluation et feedback séparés. Feedback à partir de 3 avis valides par thème ; groupes affichés uniquement si chaque groupe non vide et domaine compte au moins 5 avis valides. Écart = autoévaluation - feedback.

Questions originales CoCoReCo inspirées des modèles cités, sans reproduction ni passation officielle de leurs instruments. Items, traductions, seuils et scores composites ne sont ni validés psychométriquement ni étalonnés. Usage de développement, pas de diagnostic ni de décision de sélection autonome.

Michie, van Stralen & West (2011) · COM-B

https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

Exemples d'items

La personne précise ce que les autres peuvent attendre de sa contribution.

La personne adapte son travail aux besoins des collègues.

La personne écoute attentivement et vérifie qu'elle comprend l'autre.