COCORECO

Organisation 360°

Rapport exemple approfondi

EXEMPLE · DONNÉES FICTIVES

Cas fictif Organisation Horizon : coopération entre services. 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.

Explorez l'expérience des collaborateurs, de la direction et des partenaires : mission, culture, décisions, coopération, conditions de travail et changement.

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.

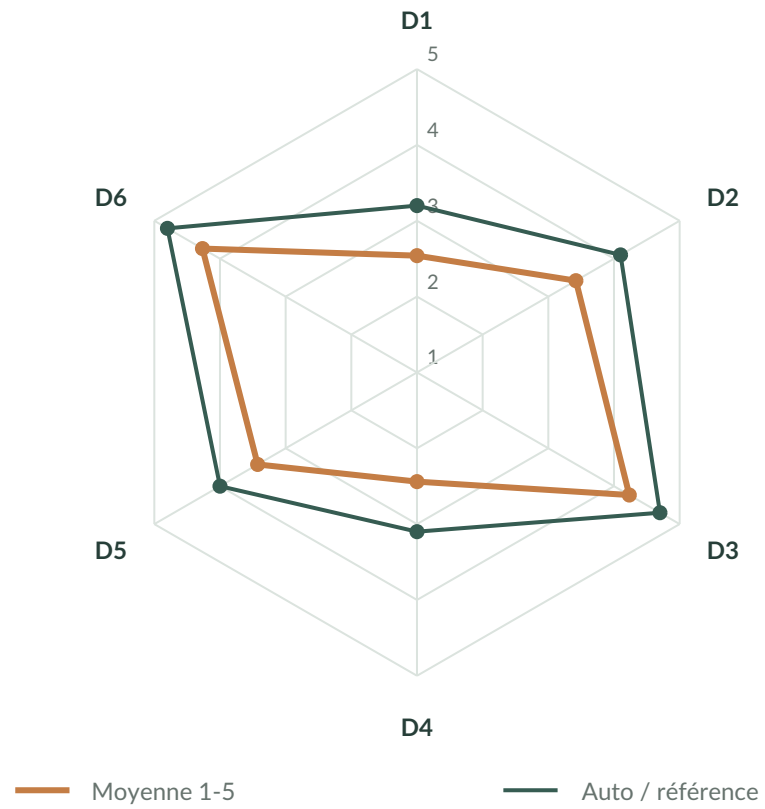
COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Profil global

n=15 | Échelle 1-5 | Modèle 360-organization-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.

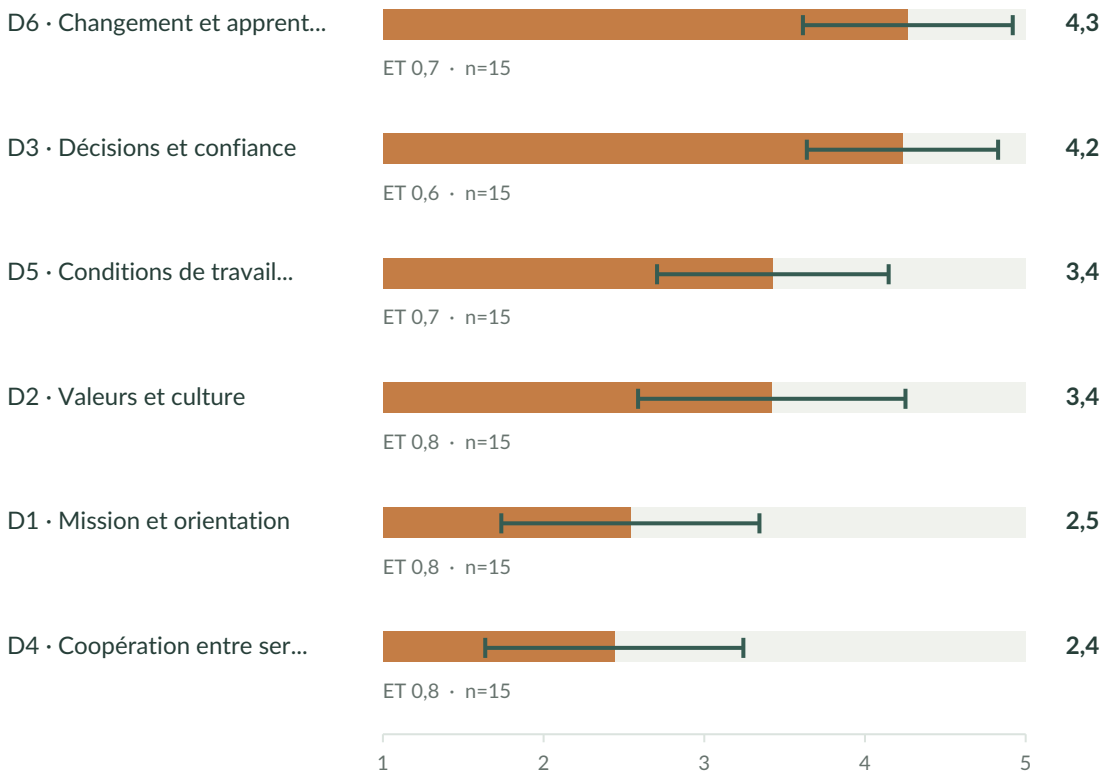
COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Mission et orientation	2,5	0,8	15
D2 | Valeurs et culture	3,4	0,8	15
D3 | Décisions et confiance	4,2	0,6	15
D4 | Coopération entre services	2,4	0,8	15
D5 | Conditions de travail et moyens	3,4	0,7	15
D6 | Changement et apprentissage	4,3	0,7	15

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Points forts et développement

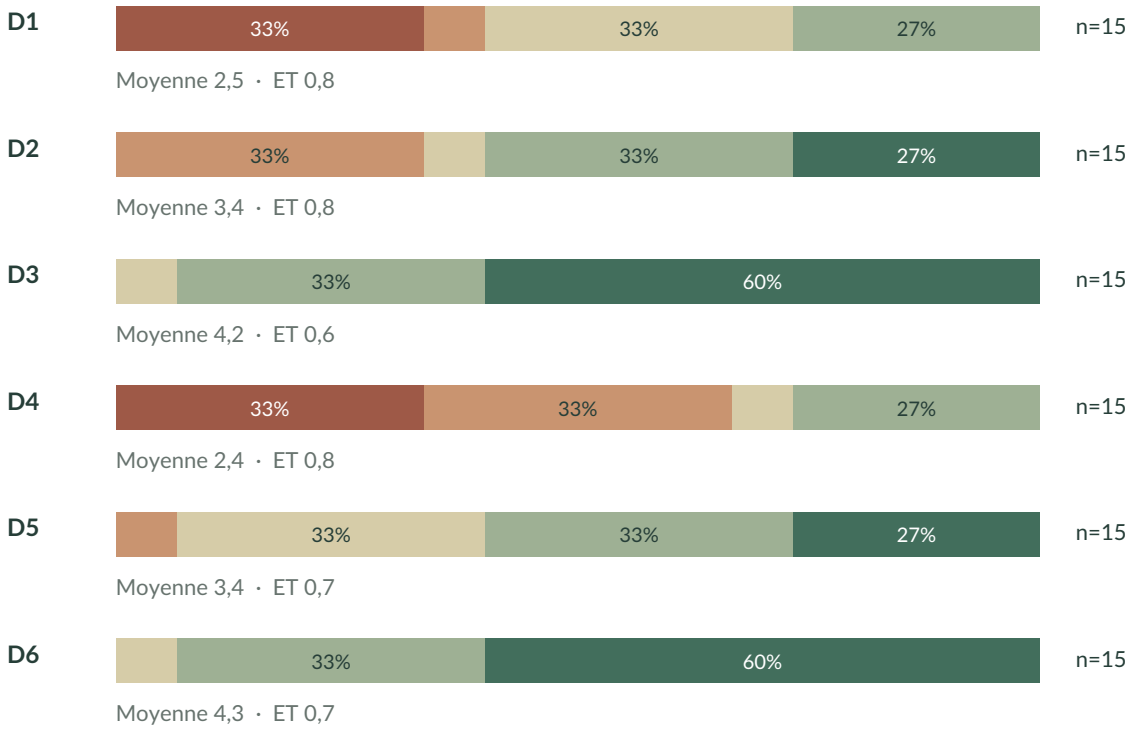


Moyennes décroissantes. Traits = moyenne +/- 1 écart-type, limités à l'échelle ; aucun intervalle de confiance ni test de significativité. Fort relatif ne signifie pas suffisant ; bas ne signifie pas déficit.

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



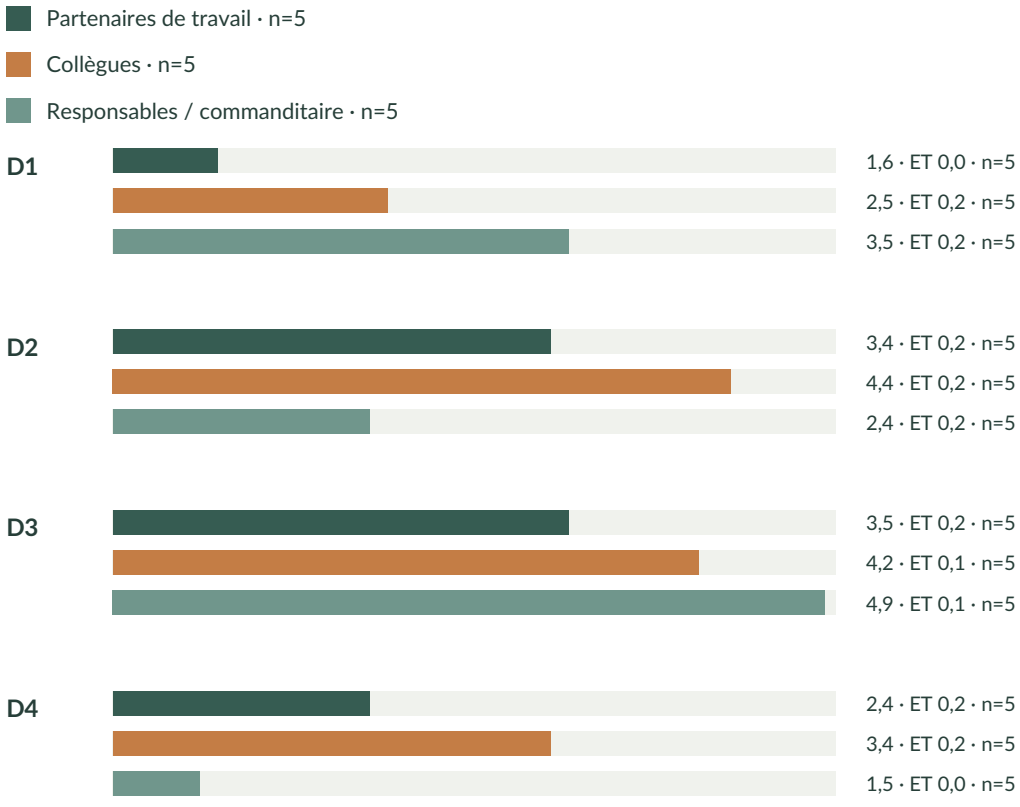
Cinq intervalles égaux sur l'échelle. Chaque moyenne individuelle compte une fois ; la borne supérieure appartient au dernier intervalle.

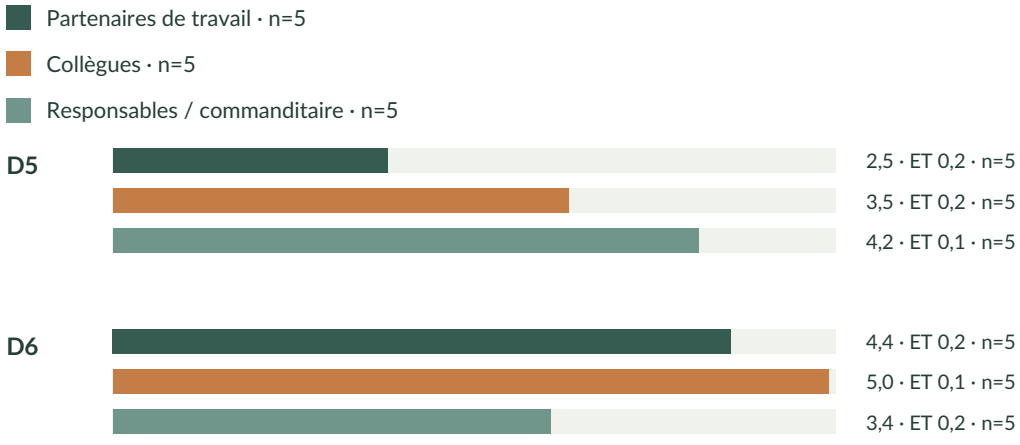
Domaine	1.0-1.8	1.8-2.6	2.6-3.4	3.4-4.2	4.2-5.0
D1	5	1	5	4	0
D2	0	5	1	5	4
D3	0	0	1	5	9
D4	5	5	1	4	0
D5	0	1	5	5	4
D6	0	0	1	5	9

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

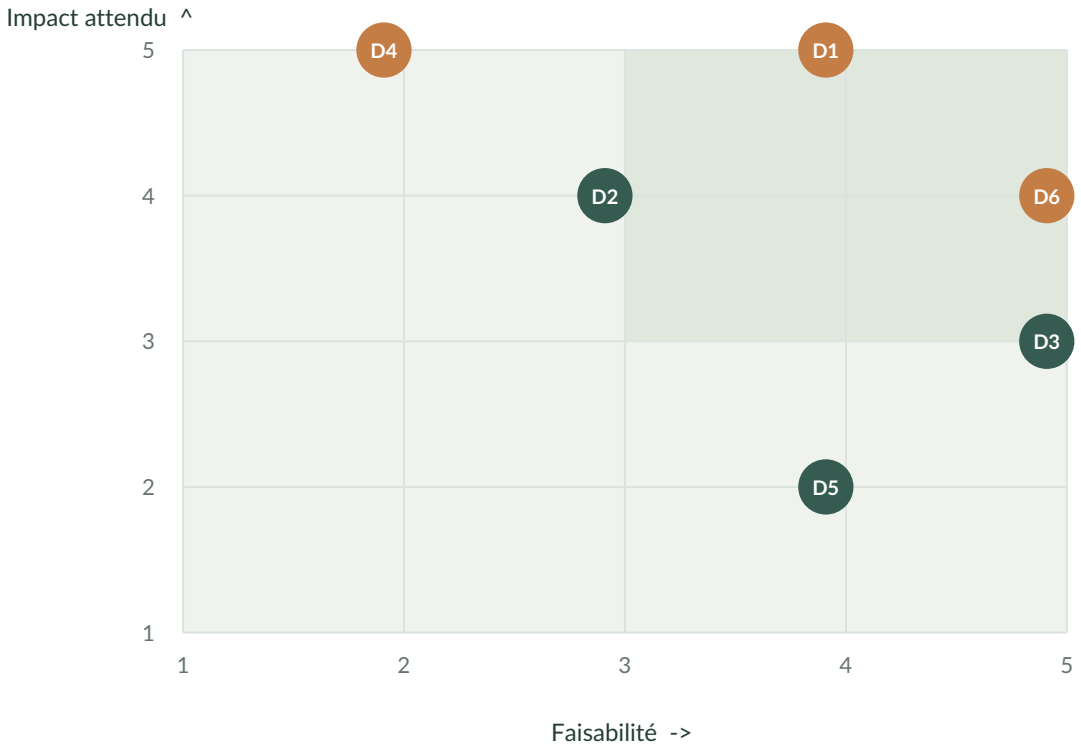
Questions, traductions, poids, inversions et calcul identiques vérifiés. Participants non appariés. Composition, réponse et contexte peuvent expliquer des écarts. Aucune preuve d'effet du coaching équin.

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 | Mission et orientation	5	4	Oui
D2 | Valeurs et culture	4	3	-
D3 | Décisions et confiance	3	5	-
D4 | Coopération entre services	5	2	Oui
D5 | Conditions de travail et moyens	2	4	-
D6 | Changement et apprentissage	4	5	Oui

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

De la priorité à l'action

1. Mission et orientation

Comportement concret: Bespreek in twee afdelingen een actuele keuze vanuit de missie en noteer welke prioriteit duidelijker wordt.

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. Coopération entre services

Comportement concret: Breng twee afdelingen samen rond één terugkerend knelpunt en test één gezamenlijke werkafspraak 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. Changement et apprentissage

Comportement concret: Test één voorgenomen verandering met een kleine betrokken groep; bespreek zorgen en lessen voordat je uitbreidt.

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

Mission et orientation

Discuter d’une décision au regard de la mission dans deux services et noter la priorité clarifiée.

10 questions

Valeurs et culture

Choisir une valeur et définir avec un groupe mixte deux comportements à expérimenter deux semaines.

10 questions

Décisions et confiance

Pour trois décisions, partager les arbitrages, le décideur et les conséquences ; vérifier la clarté.

10 questions

Coopération entre services

Réunir deux services autour d’un obstacle récurrent et tester un accord commun pendant deux semaines.

10 questions

Conditions de travail et moyens

Explorer avec un groupe mixte une source de surcharge ; tester un ajustement et examiner l’effet après deux semaines.

10 questions

Changement et apprentissage

Tester un changement avec un petit groupe concerné ; discuter des préoccupations et apprentissages avant d’étendre.

10 questions

Méthode et sources

Motivation, JD-R, COM-B et sécurité psychologique éclairent mission, culture, décisions, coopération, ressources et changement depuis plusieurs positions.

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.

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

Bakker & Demerouti (2007) · Job Demands-Resources

https://doi.org/10.1108/02683940710733115

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

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

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

Exemples d’items

La mission et les priorités sont visibles dans les choix quotidiens.

Les valeurs annoncées sont visibles dans les comportements.

Les lieux de décision et les personnes impliquées sont clairs.