COCORECO

Projet 360°

Rapport exemple approfondi

EXEMPLE · DONNÉES FICTIVES

Cas fictif Projet Atlas : coordination et risques. 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 le projet avec l'équipe, le commanditaire et les partenaires. Examinez l'orientation, les rôles, la coordination, les risques et les apprentissages, puis choisissez trois expérimentations.

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.

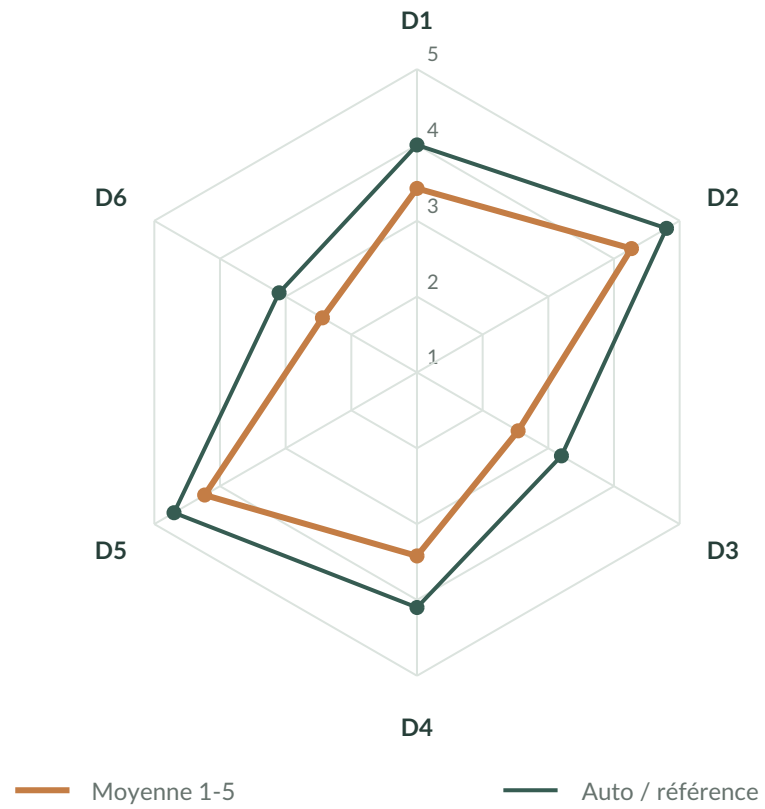
COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Profil global

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

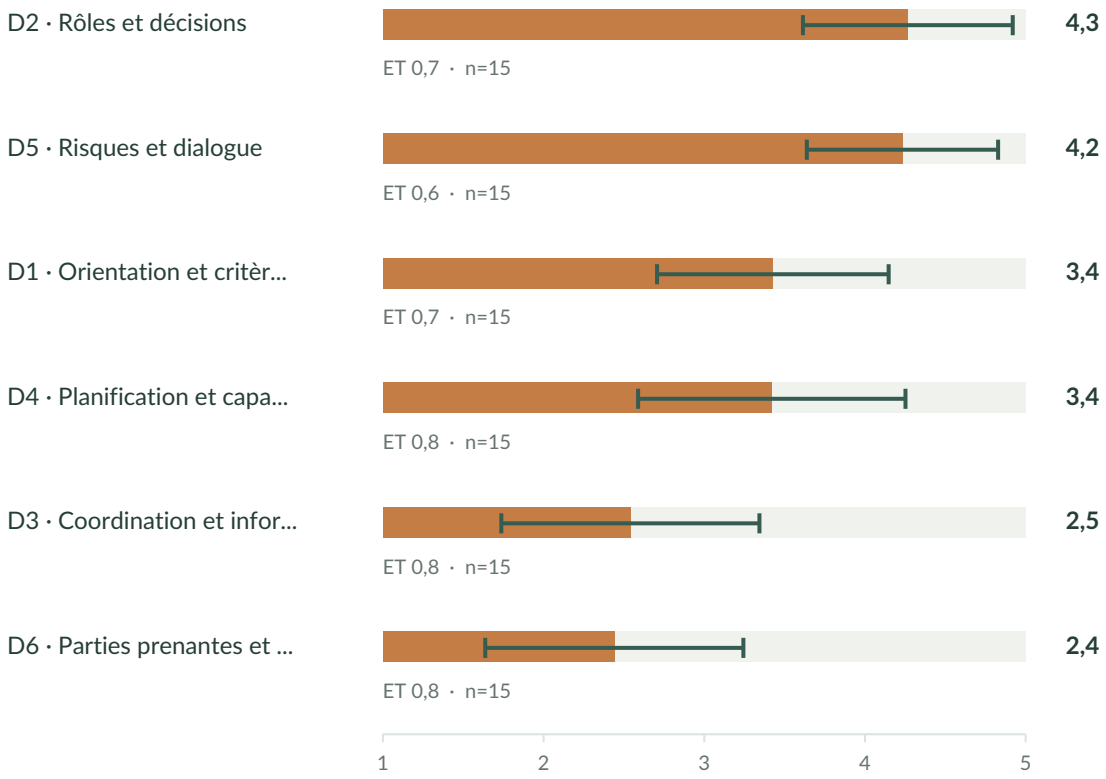
COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Orientation et critères de réussite	3,4	0,7	15
D2 | Rôles et décisions	4,3	0,7	15
D3 | Coordination et information	2,5	0,8	15
D4 | Planification et capacité	3,4	0,8	15
D5 | Risques et dialogue	4,2	0,6	15
D6 | Parties prenantes et apprentissage	2,4	0,8	15

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

Points forts et développement

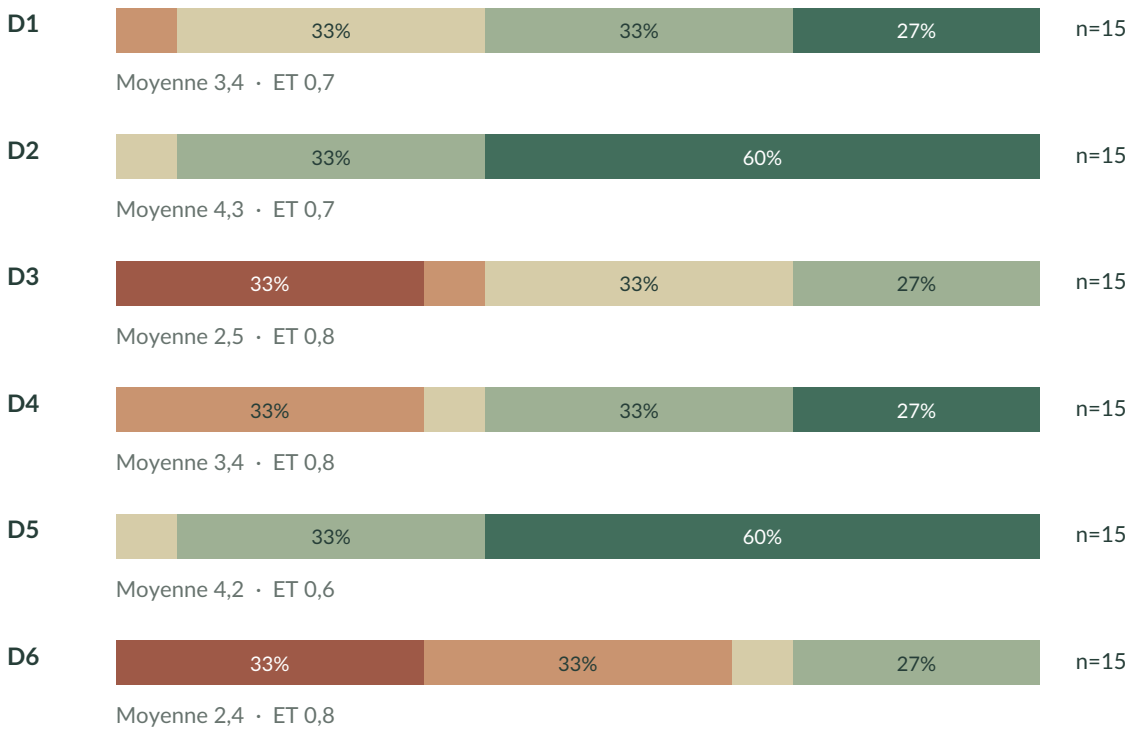


Moyennes décroissantes. Traits = moyenne +/- 1 écart-type, limités à l'échelle ; aucun intervalle de confiance ni test de significativité. Fort relatif ne signifie pas suffisant ; bas ne signifie pas déficit.

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



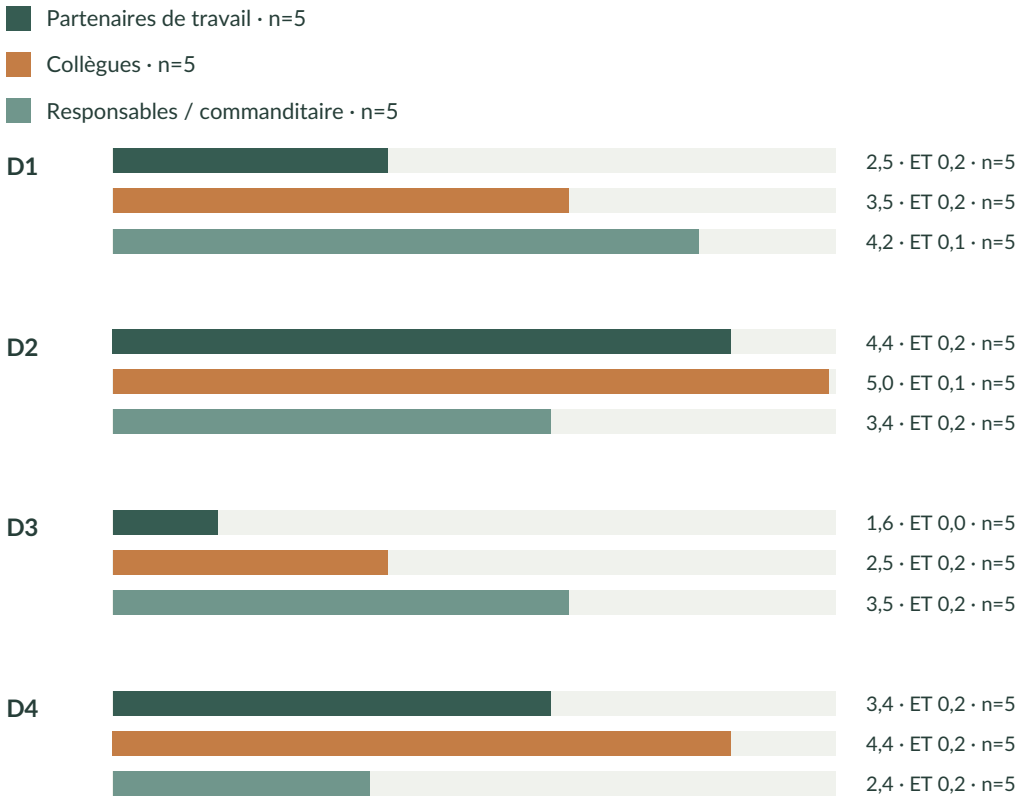
Cinq intervalles égaux sur l'échelle. Chaque moyenne individuelle compte une fois ; la borne supérieure appartient au dernier intervalle.

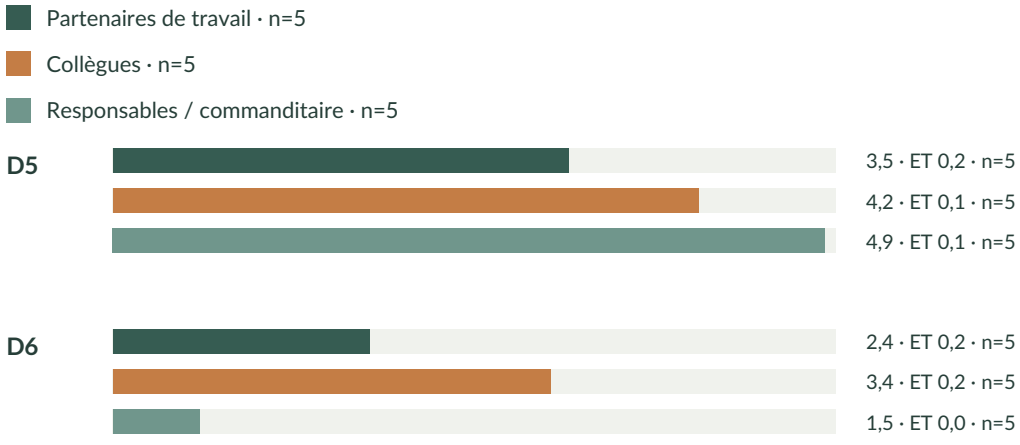
Domaine	1.0-1.8	1.8-2.6	2.6-3.4	3.4-4.2	4.2-5.0
D1	0	1	5	5	4
D2	0	0	1	5	9
D3	5	1	5	4	0
D4	0	5	1	5	4
D5	0	0	1	5	9
D6	5	5	1	4	0

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

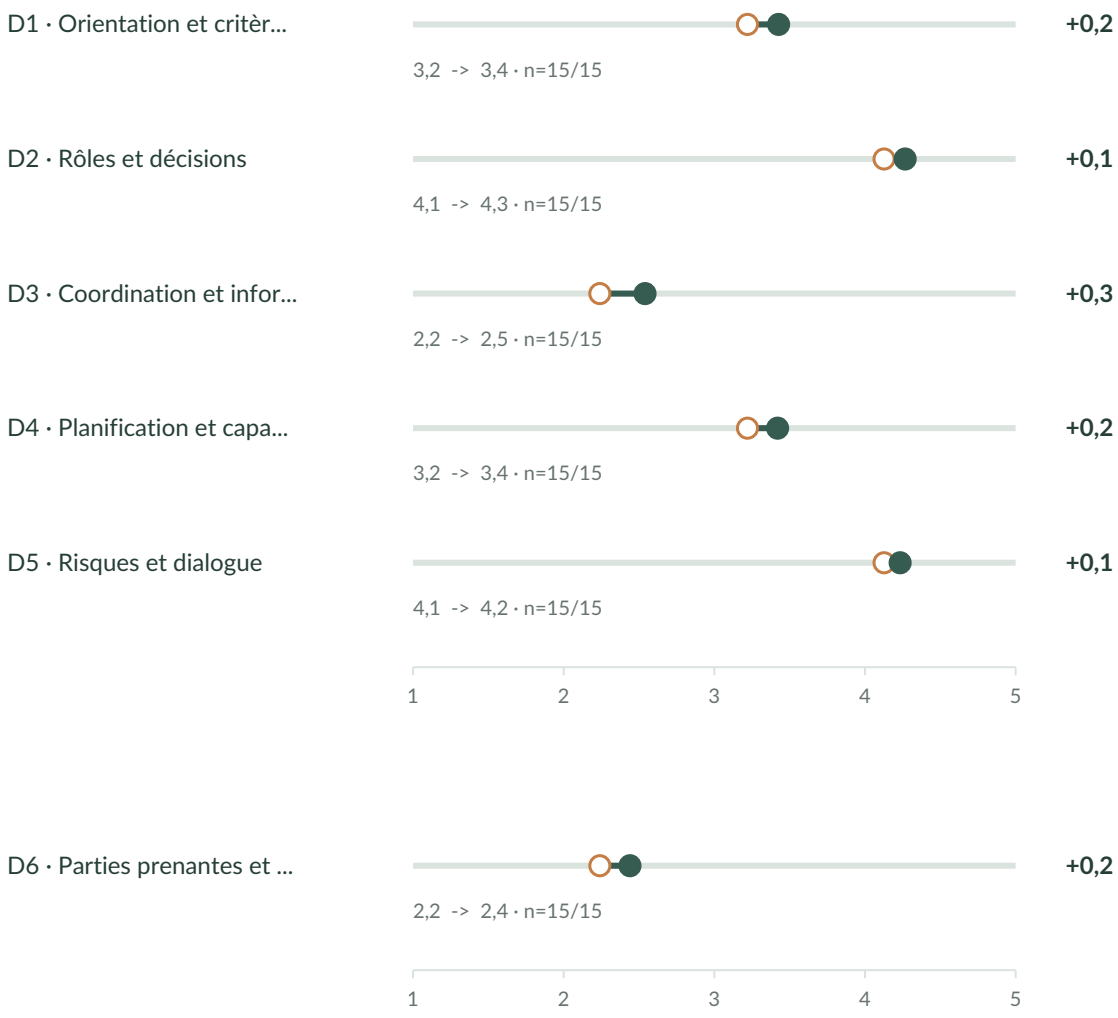
La taille du groupe ne garantit pas seule l'anonymat. Évitez les exemples individuels reconnaissables.

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	3,2 / 0,8 / 15	3,4 / 0,7 / 15	0,2
D2	4,1 / 0,7 / 15	4,3 / 0,7 / 15	0,1
D3	2,2 / 0,8 / 15	2,5 / 0,8 / 15	0,3
D4	3,2 / 0,8 / 15	3,4 / 0,8 / 15	0,2
D5	4,1 / 0,7 / 15	4,2 / 0,6 / 15	0,1
D6	2,2 / 0,8 / 15	2,4 / 0,8 / 15	0,2

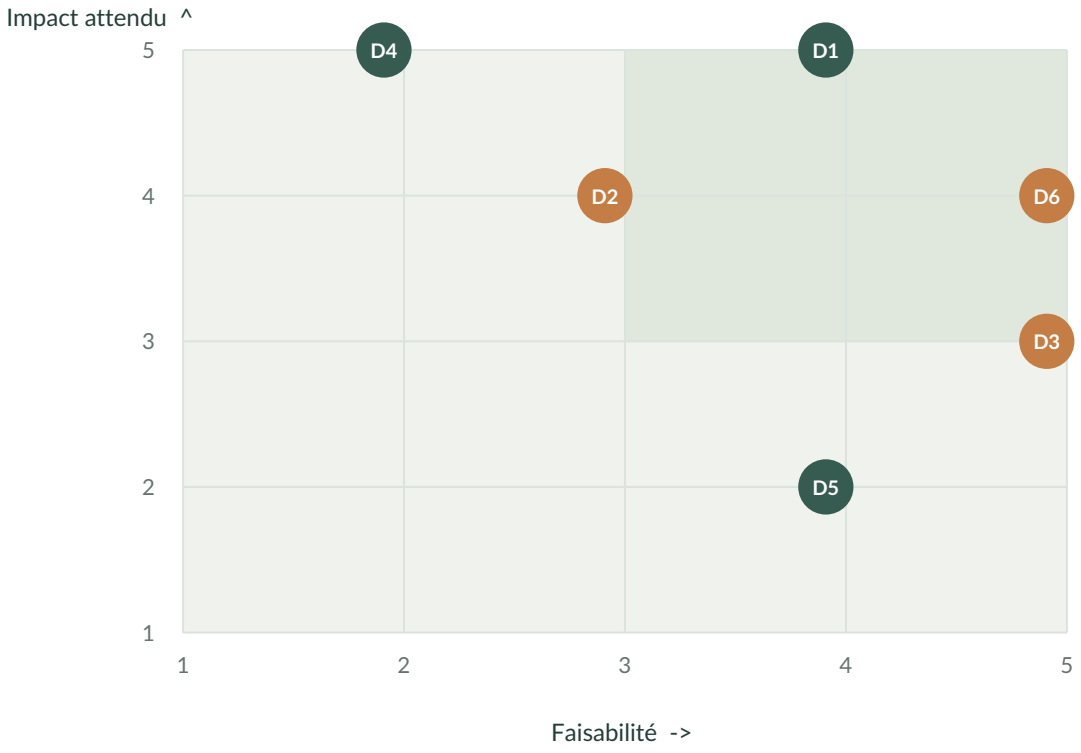
Questions, traductions, poids, inversions et calcul identiques vérifiés. Participants non appariés. Composition, réponse et contexte peuvent expliquer des écarts. Aucune preuve d'effet du coaching équin.

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 | Orientation et critères de réussite	5	4	-
D2 | Rôles et décisions	4	3	Oui
D3 | Coordination et information	3	5	Oui
D4 | Planification et capacité	5	2	-
D5 | Risques et dialogue	2	4	-
D6 | Parties prenantes et apprentissage	4	5	Oui

COCORECO | EXEMPLE FICTIF

De la priorité à l'action

1. Rôles et décisions

Comportement concret: Kies één terugkerende projectbeslissing, leg beslisser en betrokkenen vast en test de afspraak 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.

2. Coordination et information

Comportement concret: Sluit drie projectoverleggen af met besluit, eigenaar en datum en controleer de opvolging in het volgende overleg.

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. Parties prenantes et apprentissage

Comportement concret: Vraag twee betrokkenen wat het project oplevert en wat ontbreekt; test één kleine aanpassing en koppel terug.

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

Orientation et critères de réussite

Définir trois critères de réussite observables avec l'équipe et le commanditaire, puis y confronter une décision.

10 questions

Rôles et décisions

Choisir une décision récurrente, préciser le décideur et les personnes consultées, puis tester l'accord deux semaines.

10 questions

Coordination et information

Conclure trois réunions par une décision, un responsable et une date, puis vérifier le suivi.

10 questions

Planification et capacité

Cartographier les dépendances et décider ensemble ce qui sera reporté, réduit ou supprimé.

10 questions

Risques et dialogue

Réserver dix minutes dans deux réunions à un risque peu discuté ; convenir d'une action et d'un responsable.

10 questions

EXEMPLE · DONNÉES FICTIVES

Parties prenantes et apprentissage

Demander à deux parties prenantes ce que le projet apporte et ce qui manque ; tester un ajustement et revenir vers elles.

10 questions

Méthode et sources

Les domaines PMI et le travail d'équipe éclairent orientation, rôles, coordination, planning, risques et parties prenantes. La sécurité psychologique soutient le partage des difficultés.

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.

PMI · Project Performance Domains (2021)

https://www.pmi.org/-/media/pmi/documents/public/pdf/pmbok-standards/pmi-project-performance-domains.pdf

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

Exemples d'items

Le but et les résultats attendus sont clairs pour les parties prenantes.

Les responsabilités de décision, d'exécution et de consultation sont claires.

Les informations utiles du projet parviennent aux intéressés à temps.