CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Votre équipe en un coup d’œil

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Exemple fictif — aucune donnée d’équipe réelle.

Score global	Participation	Zone de score calculée
62,6/100	**10 / 12 · 83,3%**	**3 / 5**

Les scores de structure dépassent ceux du lien relationnel. Examinez comment l’organisation et les accords peuvent aussi soutenir la confiance, l’ouverture et le dialogue sur les tensions.

La plupart des personnes invitées ont participé. Vérifiez si chacun se reconnaît dans ce portrait.

Qu’est-ce qui fonctionne déjà bien ?

Limites et respect · 89/100

Moment et cadre du dialogue · 84,5/100

Quels sujets aborder en premier ?

1. Suivi et réparation · 38,3/100
2. Expression claire · 40/100
3. Tension et autorégulation · 40/100

Les expériences sont-elles partagées ?

Aucun thème n’atteint le seuil indicatif de dispersion de 20 points utilisé ici. Cela ne signifie pas que tout le monde vit la même chose.

Accords de travail choisis

1. Expression claire

Exercez observation factuelle, impact et demande concrète sur une situation récente.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées · Bilan: À convenir ensemble

2. Suivi et réparation

Terminez un échange par un accord et une vérification après deux semaines.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées · Bilan: À convenir ensemble

3. Tension et autorégulation

Convenez d’un signal de pause et reprenez avec une observation et une demande.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées · Bilan: À convenir ensemble

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Votre équipe en un coup d’œil

Comment lire ce rapport

La dispersion (ET, écart-type) indique à quel point les scores individuels par thème diffèrent. Une valeur faible traduit davantage de convergence ; une valeur élevée, davantage de différences. 20 points sert ici de signal de discussion.

Lisez d’abord cette synthèse, puis les scores thématiques et graphiques. Fixez ensuite au maximum trois accords de travail.

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Feedback et communication assertive

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+ · 8D

Score total: 62.6/100

Zone numérique calculée: 3 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Expression claire: 40.0/100 · SD 12.2

Écoute et réception: 63.3/100 · SD 12.2

Limites et respect: 89.0/100 · SD 9.0

Suivi et réparation: 38.3/100 · SD 12.2

Appréciation et reconnaissance: 67.5/100 · SD 12.2

Moment et cadre du dialogue: 84.5/100 · SD 8.6

Tension et autorégulation: 40.0/100 · SD 12.2

Demandes et accords réalisables: 65.0/100 · SD 12.2

Conseil de développement

Feedback et communication assertive : Rendez les bonnes habitudes plus régulières. Explorez la dimension la moins bien notée et entraînez un comportement commun.

Suivi et réparation

Terminez un échange par un accord et une vérification après deux semaines.

Expression claire

Exercez observation factuelle, impact et demande concrète sur une situation récente.

Une journée de coaching avec les chevaux

Exercez invitation claire, refus et réception du feedback au sol. Préparez ensuite une conversation réelle difficile.

Au maximum trois accords avec un responsable et une date ; suivi après quatre à six semaines. Questionnaire et observation restent séparés.

Règles de calcul

Sécurité psychologique et communication soutenant l’autonomie éclairent feedback concret, écoute, limites respectueuses et suivi.

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

Moyenne pondérée : limites 1,5, autres dimensions 1. Limites sous 40 : niveau maximal 2. La question FAG4 est inversée.

Réponse 1–5 ; inversée : 6 − réponse. Poids égal des personnes. Non évaluable ne vaut pas zéro.

Limites et respect < 40 => Niveau <= 2

Formule: Moyenne pondérée de toutes les dimensions

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 10

Nombre minimum de participants: 5

Expression claire · poids: 1

Écoute et réception · poids: 1

Limites et respect · poids: 1.5

Suivi et réparation · poids: 1

Appréciation et reconnaissance · poids: 1

Moment et cadre du dialogue · poids: 1

Tension et autorégulation · poids: 1

Demandes et accords réalisables · poids: 1

Ouvrir les échanges: 0 – 35

Exercer la clarté: 35 – 50

Se coordonner mutuellement: 50 – 65

S’interpeller avec respect: 65 – 80

Ancrer le feedback: 80 – 100

Questions

Nous décrivons des comportements concrets plutôt que d’étiqueter les personnes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD1 · poids: 1

Nous précisons l’effet d’un comportement sur le travail.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD2 · poids: 1

Nous formulons une demande concrète quand un changement est nécessaire.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD3 · poids: 1

Nous exprimons les attentes avant que la frustration s’accumule.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour formuler un feedback concret et clair.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour formuler un feedback concret et clair.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour formuler un feedback concret et clair.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à formuler un feedback concret et clair.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à formuler un feedback concret et clair.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à formuler un feedback concret et clair.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de formuler un feedback concret et clair, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à formuler un feedback concret et clair.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de formuler un feedback concret et clair.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à formuler un feedback concret et clair.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à formuler un feedback concret et clair.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAD_E11 · poids: 1

Nous laissons expliquer un retour avant de réagir.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL1 · poids: 1

Nous vérifions notre compréhension du message.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL2 · poids: 1

Nous pouvons examiner un retour sans nous défendre immédiatement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL3 · poids: 1

Nous remercions une personne d’avoir soulevé un point difficile.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour examiner le feedback sans défense immédiate.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour examiner le feedback sans défense immédiate.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour examiner le feedback sans défense immédiate.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à examiner le feedback sans défense immédiate.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à examiner le feedback sans défense immédiate.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à examiner le feedback sans défense immédiate.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de examiner le feedback sans défense immédiate, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à examiner le feedback sans défense immédiate.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de examiner le feedback sans défense immédiate.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à examiner le feedback sans défense

immédiate.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à examiner le feedback sans défense immédiate.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAL_E11 · poids: 1

Nous pouvons dire non avec une explication claire.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG1 · poids: 1

Une limite exprimée est prise au sérieux.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

FAG2 · poids: 1

Nous cherchons un accord réalisable lorsque les besoins divergent.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG3 · poids: 1

Nous acceptons pour éviter la confrontation puis ne tenons pas l’accord.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour exprimer les limites clairement et respectueusement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour exprimer les limites clairement et respectueusement.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

FAG_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour exprimer les limites clairement et respectueusement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à exprimer les limites clairement et respectueusement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à exprimer les limites clairement et respectueusement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à exprimer les limites clairement et respectueusement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de exprimer les limites clairement et respectueusement, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à exprimer les limites clairement et respectueusement.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

FAG_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de exprimer les limites clairement et respectueusement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à exprimer les limites clairement et respectueusement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAG_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à exprimer les limites clairement et respectueusement.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

FAG_E11 · poids: 1

Après un retour, nous convenons de ce qui change.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO1 · poids: 1

Nous revenons sur les accords de communication.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO2 · poids: 1

En cas de malentendu, nous nous contactons directement.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO3 · poids: 1

Nous reconnaissons quand notre message était peu clair.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour suivre les accords et réparer les malentendus.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour suivre les accords et réparer les malentendus.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour suivre les accords et réparer les malentendus.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à suivre les accords et réparer les malentendus.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à suivre les accords et réparer les malentendus.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à suivre les accords et réparer les malentendus.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de suivre les accords et réparer les malentendus, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à suivre les accords et réparer les malentendus.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de suivre les accords et réparer les malentendus.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à suivre les accords et réparer les malentendus.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à suivre les accords et réparer les malentendus.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAO_E11 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour exprimer une reconnaissance concrète pour la contribution de chacun.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAW_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour exprimer une reconnaissance concrète pour la contribution de chacun.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAW_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à exprimer une reconnaissance concrète pour la contribution de chacun.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAW_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour exprimer une reconnaissance concrète pour la contribution de chacun.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAW_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à exprimer une reconnaissance concrète pour la contribution de chacun.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAW_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour exprimer une reconnaissance concrète pour la contribution de chacun.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAW_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de exprimer une reconnaissance concrète pour la contribution de chacun.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAW_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à exprimer une reconnaissance concrète pour la contribution de chacun, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAW_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de exprimer une reconnaissance concrète pour la contribution de chacun.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAW_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à exprimer une reconnaissance concrète pour la contribution de chacun.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAW_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour choisir un moment et un cadre calmes pour le feedback.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAT_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour choisir un moment et un cadre calmes pour le feedback.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAT_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à choisir un moment et un cadre calmes pour le feedback.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

FAT_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour choisir un moment et un cadre calmes pour le feedback.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAT_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à choisir un moment et un cadre calmes pour le feedback.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAT_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour choisir un moment et un cadre calmes pour le feedback.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

FAT_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de choisir un moment et un cadre calmes pour le feedback.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAT_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à choisir un moment et un cadre calmes pour le feedback, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAT_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de choisir un moment et un cadre calmes pour le feedback.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

FAT_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à choisir un moment et un cadre calmes pour le feedback.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAT_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour rester calme et clair dans la communication sous tension.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAS_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour rester calme et clair dans la communication sous tension.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAS_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à rester calme et clair dans la communication sous tension.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAS_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour rester calme et clair dans la communication sous tension.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAS_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à rester calme et clair dans la communication sous tension.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAS_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour rester calme et clair dans la communication sous tension.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAS_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de rester calme et clair dans la communication sous tension.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAS_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à rester calme et clair dans la communication sous tension, nous

examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAS_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de rester calme et clair dans la communication sous tension.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAS_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à rester calme et clair dans la communication sous tension.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAS_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour traduire le feedback en demande concrète et réalisable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAV_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour traduire le feedback en demande concrète et réalisable.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAV_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à traduire le feedback en demande concrète et réalisable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAV_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour traduire le feedback en demande concrète et réalisable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAV_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à traduire le feedback en demande concrète et réalisable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAV_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour traduire le feedback en demande concrète et réalisable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAV_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de traduire le feedback en demande concrète et réalisable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAV_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à traduire le feedback en demande concrète et réalisable, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAV_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de traduire le feedback en demande concrète et réalisable.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

FAV_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à traduire le feedback en demande concrète et réalisable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

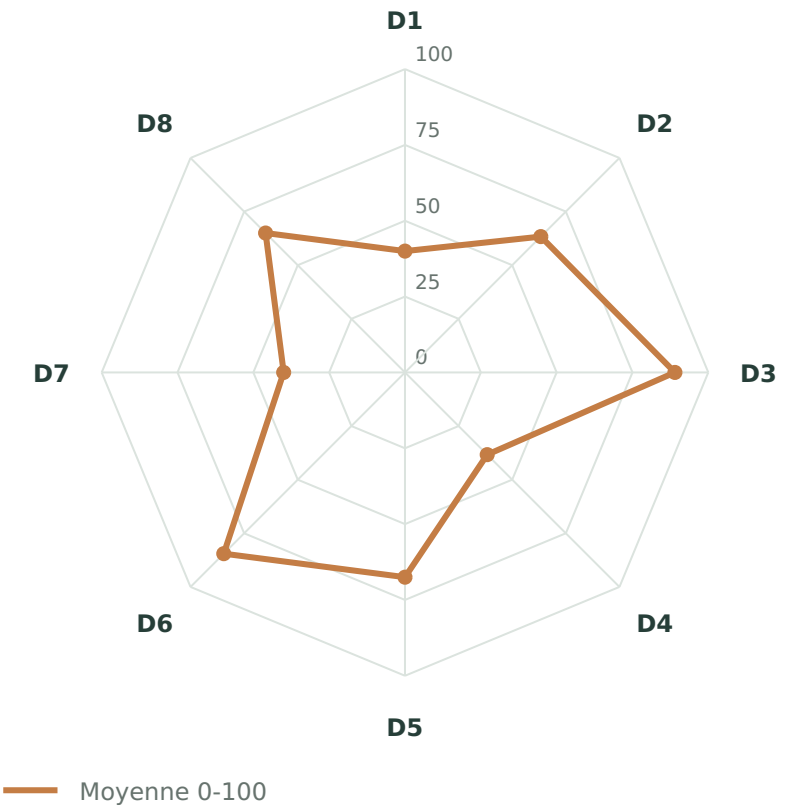
FAV_D8_10 · poids: 1

Profil global

n=10 | Échelle 0-100 | Modèle builtin-feedback-assertiviteit-1-q60-d8

Invités: 12 | 83%

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



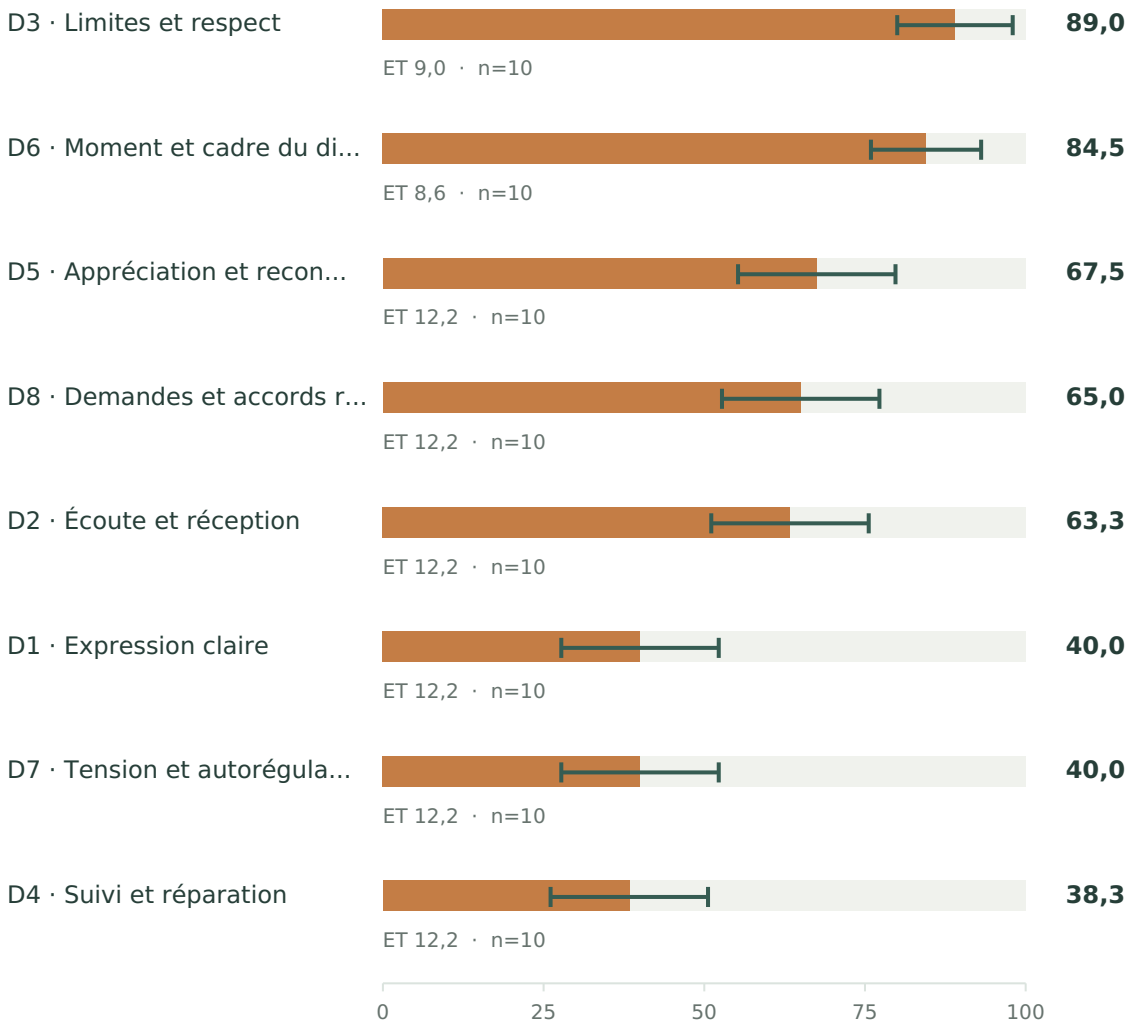
Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Expression claire	40,0	12,2	10
D2 | Écoute et réception	63,3	12,2	10
D3 | Limites et respect	89,0	9,0	10
D4 | Suivi et réparation	38,3	12,2	10
D5 | Appréciation et reconnaissance	67,5	12,2	10
D6 | Moment et cadre du dialogue	84,5	8,6	10
D7 | Tension et autorégulation	40,0	12,2	10
D8 | Demandes et accords réalisables	65,0	12,2	10

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Points forts et développement

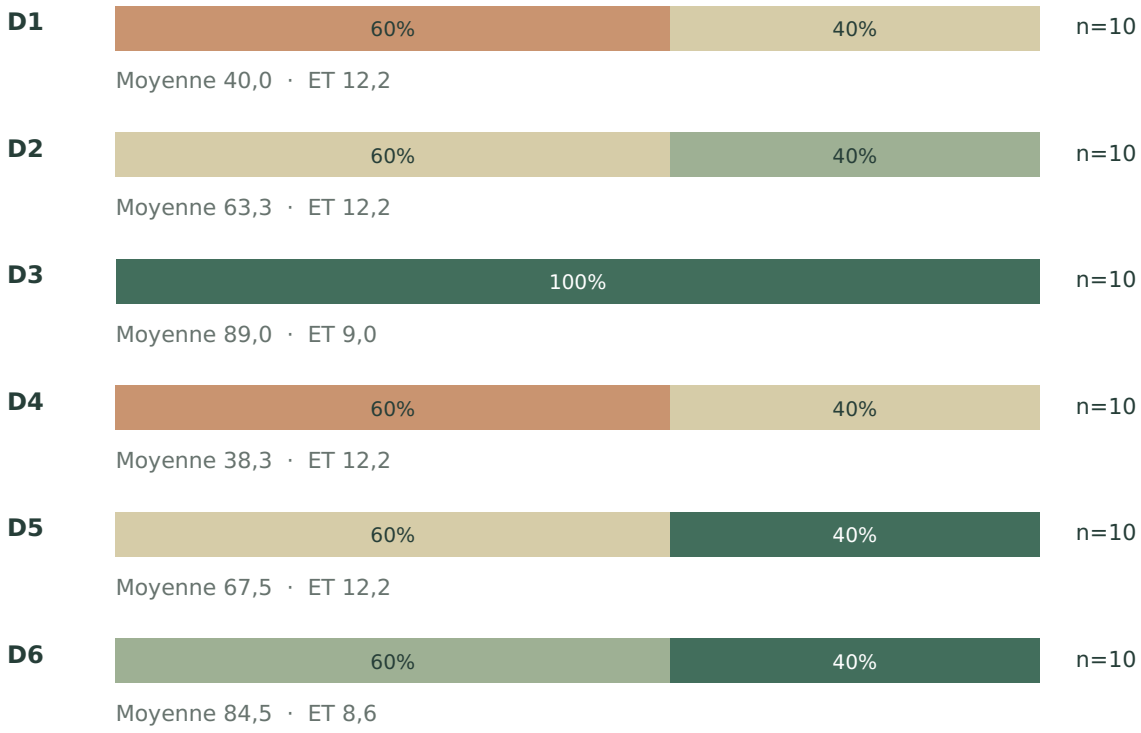


Moyennes décroissantes. Traits = moyenne +/- 1 écart-type, limités à l'échelle ; aucun intervalle de confiance ni test de significativité. Fort relatif ne signifie pas suffisant ; bas ne signifie pas déficit.

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

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Répartition et dispersion



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

Rapport approfondi - suite

Domaine	0-20	20-40	40-60	60-80	80-100
D1	0	6	4	0	0
D2	0	0	6	4	0
D3	0	0	0	0	10
D4	0	6	4	0	0
D5	0	0	6	0	4
D6	0	0	0	6	4
D7	0	6	4	0	0
D8	0	0	6	0	4

Différences de perspective

Indisponible : ce questionnaire ne collecte pas les rôles et ne les déduit pas des réponses.

Évolution

Aucune mesure initiale comparable publiée. Un suivi comparable active ce graphique.

Discuter la phase avec soin

Une zone calculée ne détermine pas une phase. Vérifiez comportements, stabilité sous pression et exemples par domaine. Repères de dialogue pour examiner des expériences concrètes.

1. Les accords sont expliqués et suivis de l'extérieur.

2. Les accords fonctionnent en situation simple ; sous pression, une autre personne reprend la conduite.

3. Les accords sont visibles ; les écarts sont repérés et discutés.

4. L'équipe rétablit les accords et s'ajuste, même sous pression.

5. L'équipe apprend régulièrement, vérifie les effets et transmet les pratiques utiles.

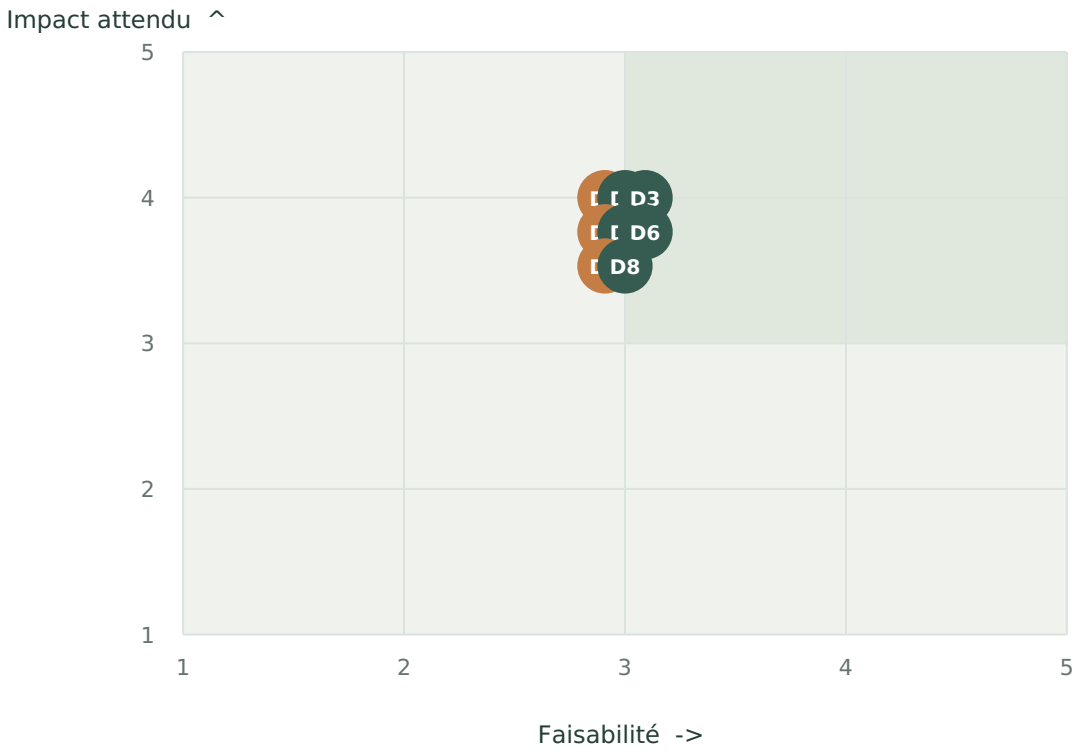
Les observations du coaching restent séparées du questionnaire. Notez preuves et contre-exemples avant de nommer une phase.

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

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.

Rapport approfondi - suite

Thème	Impact attendu	Faisabilité	Choisi
D1 | Expression claire	4	3	Oui
D2 | Écoute et réception	4	3	-
D3 | Limites et respect	4	3	-
D4 | Suivi et réparation	4	3	Oui
D5 | Appréciation et reconnaissance	4	3	-
D6 | Moment et cadre du dialogue	4	3	-
D7 | Tension et autorégulation	4	3	Oui
D8 | Demandes et accords réalisables	4	3	-

De la priorité à l'action

1. Expression claire

Comportement concret: Exercez observation factuelle, impact et demande concrète sur une situation récente.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

Effet observable: Après deux semaines, examinez trois situations concrètes.

2. Suivi et réparation

Comportement concret: Terminez un échange par un accord et une vérification après deux semaines.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

Effet observable: Après deux semaines, examinez trois situations concrètes.

3. Tension et autorégulation

Comportement concret: Convenez d'un signal de pause et reprenez avec une observation et une demande.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

Effet observable: Après deux semaines, examinez trois situations concrètes.

Après deux semaines, examinez ce qui a changé et gardez les pratiques utiles. Répétez uniquement avec les mêmes questions et calculs.

+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Discutons de votre prochaine étape

Des questions sur ce rapport ou sur l’accompagnement de votre équipe ?

Henk Van 't Net

CoCoReCo

+32 (0)475 38 42 93

henk@cocoreco.be

www.cocoreco.be

26 Grand Route · 6990 Hotton · Belgique