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
59,5/100	**10 / 12 · 83,3%**	**2 / 5**

Les scores du lien relationnel dépassent ceux de la structure. Examinez comment des objectifs, des rôles et des accords clairs peuvent soutenir les liens existants.

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

Qu’est-ce qui fonctionne déjà bien ?

Apprendre et réfléchir ensemble · 89/100

Expérimentation et apprentissage par les erreurs · 84,5/100

Quels sujets aborder en premier ?

1. Application et ancrage · 38,3/100
2. Objectifs et orientation · 40/100
3. Partage et transmission des connaissances · 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. Objectifs et orientation

Choisissez une compétence liée à une question réelle et le comportement qui montre le progrès.

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

2. Application et ancrage

Reliez un objectif à une expérience, un partenaire de feedback et un suivi après quatre semaines.

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

3. Partage et transmission des connaissances

Faites réaliser un processus en binôme et actualisez les explications pour un nouveau collègue.

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

Développement des apprentissages

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+ · 8D

Score total: 59.5/100

Zone numérique calculée: 2 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Objectifs et orientation: 40.0/100 · SD 12.2

Temps et soutien pour apprendre: 63.3/100 · SD 12.2

Apprendre et réfléchir ensemble: 89.0/100 · SD 9.0

Application et ancrage: 38.3/100 · SD 12.2

Feedback et informations pour apprendre: 67.5/100 · SD 12.2

Expérimentation et apprentissage par les erreurs: 84.5/100 · SD 8.6

Partage et transmission des connaissances: 40.0/100 · SD 12.2

Suivi des apprentissages et leadership: 65.0/100 · SD 12.2

Conseil de développement

Développement des apprentissages : Clarifiez les attentes et testez un nouvel accord de travail pendant deux semaines. Discutez ensuite de ses effets.

Application et ancrage

Reliez un objectif à une expérience, un partenaire de feedback et un suivi après quatre semaines.

Objectifs et orientation

Choisissez une compétence liée à une question réelle et le comportement qui montre le progrès.

Une journée de coaching avec les chevaux

Choisissez une question d’apprentissage. Réalisez une tâche au sol, réfléchissez, demandez un retour et recommencez avec une autre approche. Traduisez en expérience au travail avec un partenaire.

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, autonomie, compétence et lien éclairent objectifs d’apprentissage, espace de pratique, réflexion collective et transfert.

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

Axe A = objectifs (1) et temps pour apprendre (1,5) ; B = apprentissage collectif (1) et application (1,5). Total = √(A × B). Temps ou application sous 40 : niveau maximal 2. Il ne mesure ni intelligence ni capacité individuelle.

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

Temps et soutien pour apprendre < 40 => Niveau <= 2

Application et ancrage < 40 => Niveau <= 2

Formule: Moyenne géométrique pondérée des deux axes

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 10

Nombre minimum de participants: 5

Objectifs et orientation · poids: 1

Temps et soutien pour apprendre · poids: 1.5

Apprendre et réfléchir ensemble · poids: 1

Application et ancrage · poids: 1.5

Feedback et informations pour apprendre · poids: 1

Expérimentation et apprentissage par les erreurs · poids: 1

Partage et transmission des connaissances · poids: 1

Suivi des apprentissages et leadership · poids: 1

Clarifier les besoins: 0 – 35

Créer du temps pour apprendre: 35 – 50

Exercer l’apprentissage collectif: 50 – 65

Appliquer les acquis: 65 – 80

Ancrer l’apprentissage au travail: 80 – 100

Questions

Nous savons quelles compétences notre équipe doit développer.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD1 · poids: 1

Nos objectifs d’apprentissage répondent à des questions de travail concrètes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD2 · poids: 1

Les collaborateurs influencent leurs propres objectifs d’apprentissage.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD3 · poids: 1

Nous savons comment reconnaître un progrès d’apprentissage.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour choisir des objectifs d’apprentissage adaptés.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour choisir des objectifs d’apprentissage adaptés.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour choisir des objectifs d’apprentissage adaptés.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à choisir des objectifs d’apprentissage adaptés.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à choisir des objectifs d’apprentissage adaptés.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à choisir des objectifs d’apprentissage adaptés.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de choisir des objectifs d’apprentissage adaptés, nous examinons l’obstacle

avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à choisir des objectifs d’apprentissage adaptés.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de choisir des objectifs d’apprentissage adaptés.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à choisir des objectifs d’apprentissage adaptés.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à choisir des objectifs d’apprentissage adaptés.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOD_E11 · poids: 1

Nous avons du temps pour exercer de nouvelles compétences.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR1 · poids: 1

Nous avons accès à un accompagnement ou à des ressources adaptés.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR2 · poids: 1

Nous pouvons poser des questions de débutant sans perdre la face.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR3 · poids: 1

L’apprentissage est reporté car le travail courant passe toujours en premier.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour dégager du temps et du soutien pour apprendre.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour dégager du temps et du soutien pour apprendre.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour dégager du temps et du soutien pour apprendre.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à dégager du temps et du soutien pour apprendre.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à dégager du temps et du soutien pour apprendre.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à dégager du temps et du soutien pour apprendre.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de dégager du temps et du soutien pour apprendre, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à dégager du temps et du soutien pour apprendre.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de dégager du temps et du soutien pour apprendre.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à dégager du temps et du soutien pour apprendre.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à dégager du temps et du soutien pour apprendre.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOR_E11 · poids: 1

Nous partageons les connaissances utiles avec nos collègues.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS1 · poids: 1

Nous discutons des leçons tirées des erreurs ou résultats inattendus.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOS2 · poids: 1

Nous demandons un retour ciblé pendant la pratique.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS3 · poids: 1

Les collègues expérimentés rendent leur méthode compréhensible.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour examiner ensemble les expériences de terrain.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour examiner ensemble les expériences de terrain.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOS_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour examiner ensemble les expériences de terrain.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à examiner ensemble les expériences de terrain.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à examiner ensemble les expériences de terrain.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à examiner ensemble les expériences de terrain.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de examiner ensemble les expériences de terrain, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à examiner ensemble les expériences de terrain.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOS_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de examiner ensemble les expériences de terrain.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à examiner ensemble les expériences de terrain.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOS_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à examiner ensemble les expériences de terrain.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOS_E11 · poids: 1

Après une formation, nous convenons où appliquer les acquis.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT1 · poids: 1

Nous pouvons tester de nouveaux comportements au travail.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT2 · poids: 1

Après quelques semaines, nous vérifions si les acquis sont utilisés.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT3 · poids: 1

Nous intégrons les pratiques utiles dans nos accords de travail.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour ancrer de nouvelles compétences au travail.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour ancrer de nouvelles compétences au travail.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour ancrer de nouvelles compétences au travail.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à ancrer de nouvelles compétences au travail.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à ancrer de nouvelles compétences au travail.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à ancrer de nouvelles compétences au travail.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de ancrer de nouvelles compétences au travail, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à ancrer de nouvelles compétences au travail.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de ancrer de nouvelles compétences au travail.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à ancrer de nouvelles compétences au travail.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à ancrer de nouvelles compétences au travail.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOT_E11 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour transformer le feedback en question d’apprentissage concrète.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour transformer le feedback en question d’apprentissage concrète.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à transformer le feedback en

question d’apprentissage concrète.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour transformer le feedback en question d’apprentissage concrète.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à transformer le feedback en question d’apprentissage concrète.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour transformer le feedback en question d’apprentissage concrète.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de transformer le feedback en question d’apprentissage concrète.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à transformer le feedback en question d’apprentissage concrète, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de transformer le feedback en question d’apprentissage concrète.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à transformer le feedback en question d’apprentissage concrète.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOF_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour mener de petits essais d’apprentissage sans cacher les erreurs.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour mener de petits essais d’apprentissage sans cacher les erreurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à mener de petits essais d’apprentissage sans cacher les erreurs.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOX_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour mener de petits essais d’apprentissage sans cacher les erreurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à mener de petits essais d’apprentissage sans cacher les erreurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour mener de petits essais d’apprentissage sans cacher les erreurs.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOX_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de mener de petits essais d’apprentissage sans cacher les erreurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à mener de petits essais d’apprentissage sans cacher les erreurs, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de mener de petits essais d’apprentissage sans cacher les erreurs.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

LOX_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à mener de petits essais d’apprentissage sans cacher les erreurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOX_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour transmettre aux collègues des savoirs pratiques accessibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour transmettre aux collègues des savoirs pratiques accessibles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à transmettre aux collègues des savoirs pratiques accessibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour transmettre aux collègues des savoirs pratiques accessibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à transmettre aux collègues des savoirs pratiques accessibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour transmettre aux collègues des savoirs pratiques accessibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de transmettre aux collègues des savoirs pratiques accessibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à transmettre aux collègues des savoirs pratiques accessibles, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de transmettre aux collègues des savoirs pratiques accessibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à transmettre aux collègues des savoirs pratiques accessibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOK_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour suivre les accords d’apprentissage avec le responsable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour suivre les accords d’apprentissage avec le responsable.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à suivre les accords d’apprentissage avec le responsable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour suivre les accords d’apprentissage avec le responsable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à suivre les accords d’apprentissage avec le responsable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour suivre les accords d’apprentissage avec le responsable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de suivre les accords d’apprentissage avec le responsable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à suivre les accords d’apprentissage avec le responsable, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de suivre les accords d’apprentissage avec le responsable.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

LOL_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à suivre les accords d’apprentissage avec le responsable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

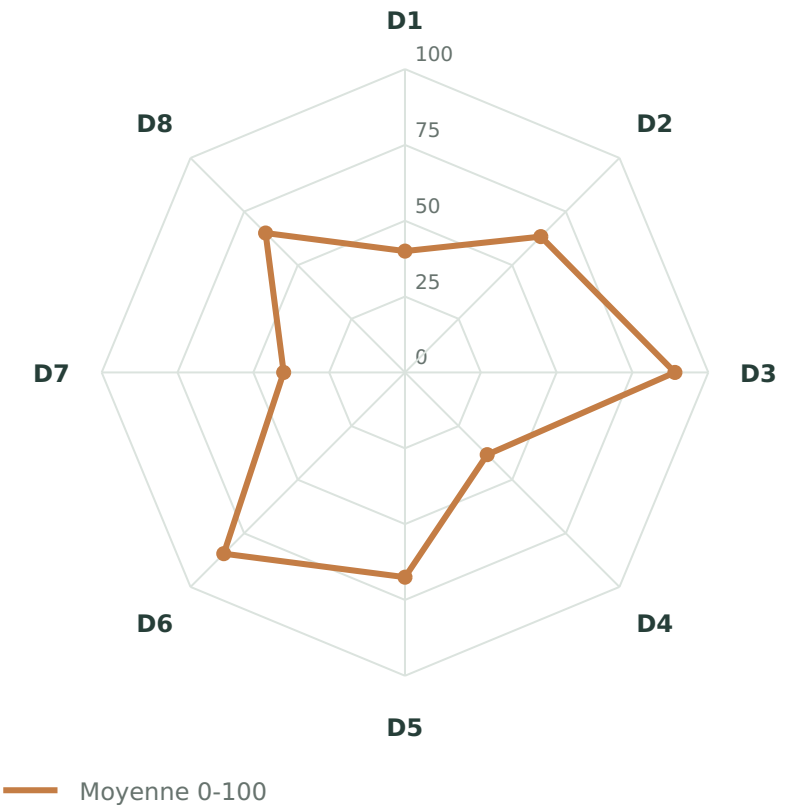
LOL_D8_10 · poids: 1

Profil global

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

Invités: 12 | 83%

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



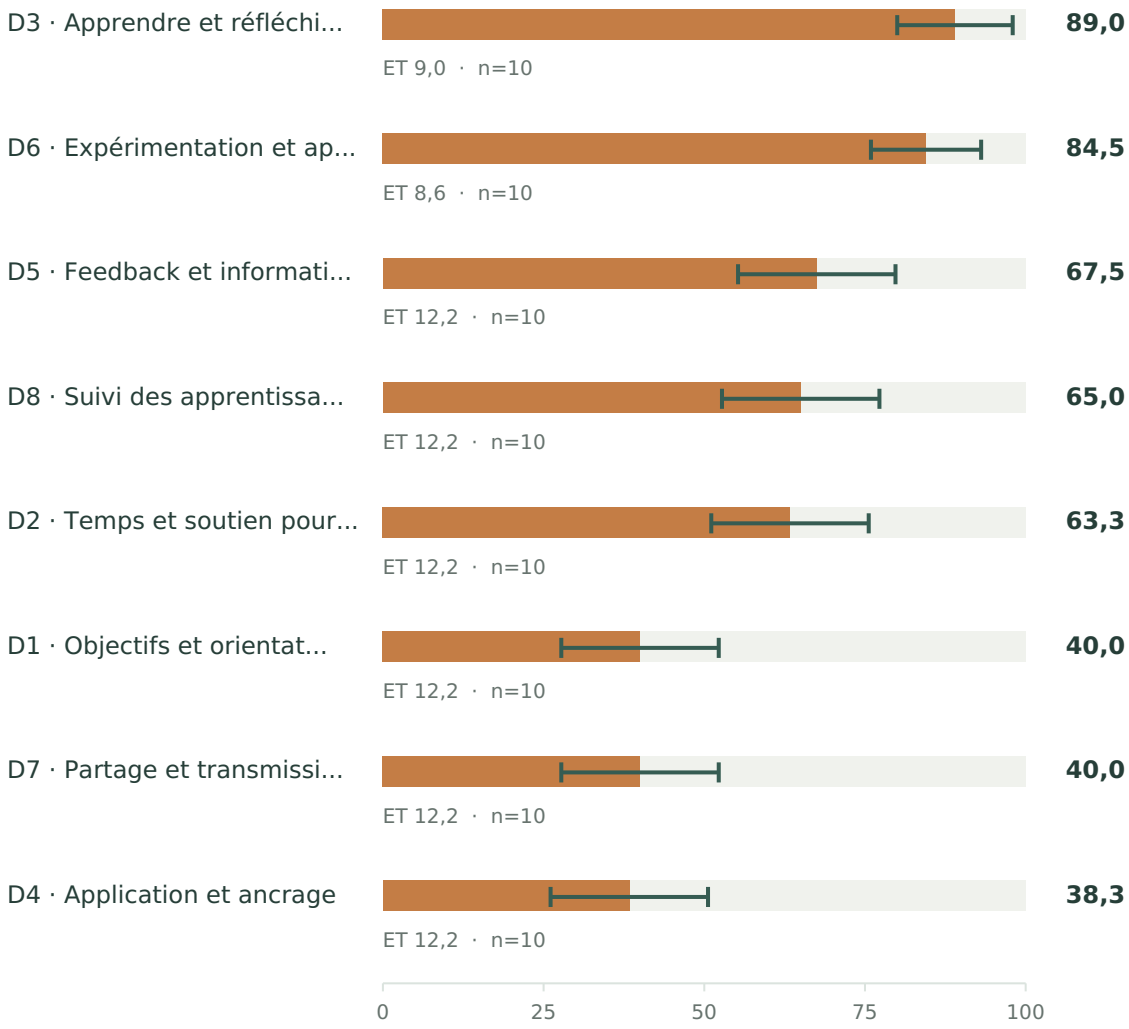
Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Objectifs et orientation	40,0	12,2	10
D2 | Temps et soutien pour apprendre	63,3	12,2	10
D3 | Apprendre et réfléchir ensemble	89,0	9,0	10
D4 | Application et ancrage	38,3	12,2	10
D5 | Feedback et informations pour apprendre	67,5	12,2	10
D6 | Expérimentation et apprentissage par les erreurs	84,5	8,6	10
D7 | Partage et transmission des connaissances	40,0	12,2	10
D8 | Suivi des apprentissages et leadership	65,0	12,2	10

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

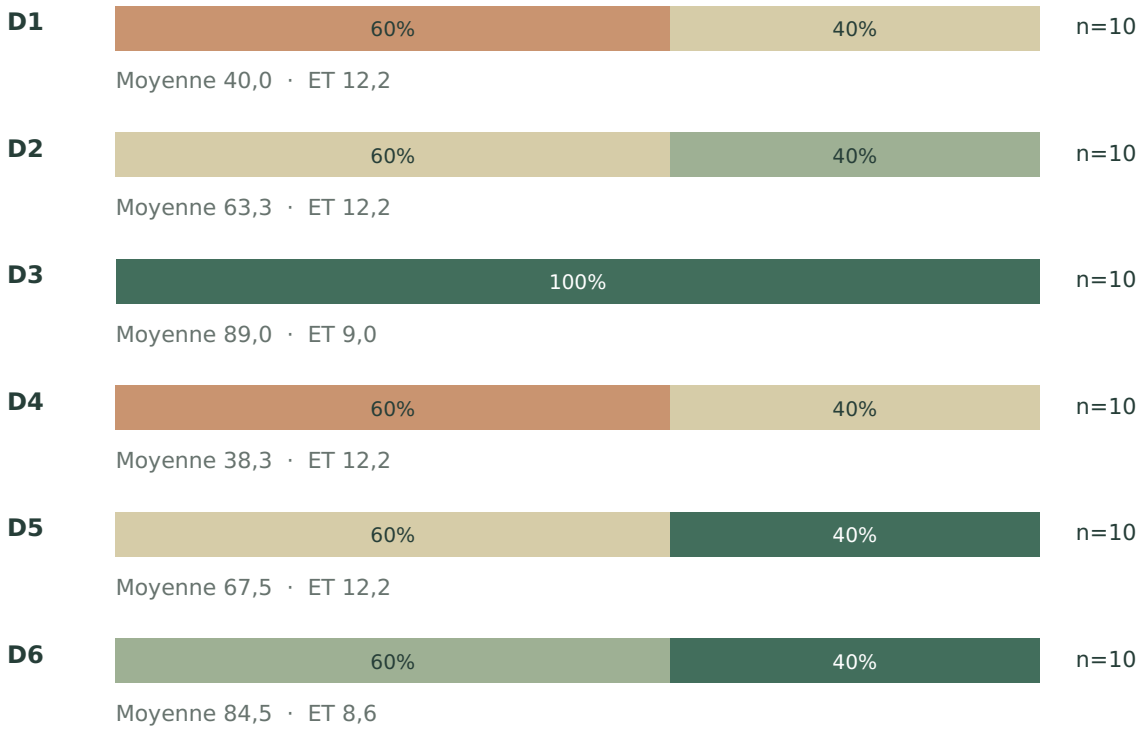
Points forts et développement



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.

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.

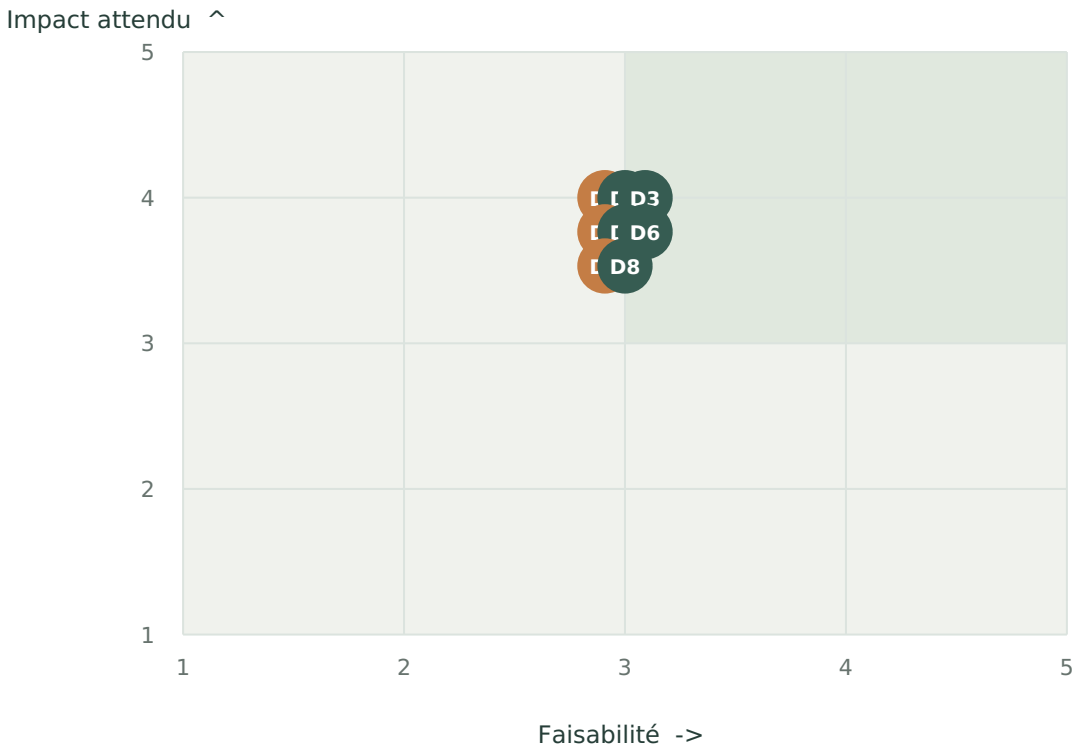
Les observations du coaching restent séparées du questionnaire. Notez preuves et contre-exemples avant de nommer une phase.

+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 | Objectifs et orientation	4	3	Oui
D2 | Temps et soutien pour apprendre	4	3	-
D3 | Apprendre et réfléchir ensemble	4	3	-
D4 | Application et ancrage	4	3	Oui
D5 | Feedback et informations pour apprendre	4	3	-
D6 | Expérimentation et apprentissage par les erreurs	4	3	-
D7 | Partage et transmission des connaissances	4	3	Oui
D8 | Suivi des apprentissages et leadership	4	3	-

De la priorité à l'action

1. Objectifs et orientation

Comportement concret: Choisissez une compétence liée à une question réelle et le comportement qui montre le progrès.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

2. Application et ancrage

Comportement concret: Reliez un objectif à une expérience, un partenaire de feedback et un suivi après quatre semaines.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

3. Partage et transmission des connaissances

Comportement concret: Faites réaliser un processus en binôme et actualisez les explications pour un nouveau collègue.

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