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 |
|---|---|---|
| **60,9/100** | **10 / 12 · 83,3%** | **3 / 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 ?

Décision et coordination · 85,6/100

Confiance et ouverture relationnelle · 82,5/100

## Quels sujets aborder en premier ?

1. Objectifs et orientation · 38,1/100
2. Responsabilisation et engagement · 41,3/100
3. Capacité à gérer conflits et tensions · 44,4/100

## 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

Examinez des situations concrètes et fixez un accord observable.

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

### 2. Responsabilisation et engagement

Examinez des situations concrètes et fixez un accord observable.

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

### 3. Capacité à gérer conflits et tensions

Examinez des situations concrètes et fixez un accord observable.

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.

## Maturité d’équipe

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+

## Score total: 60.9/100

Zone numérique calculée: 3 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Objectifs et orientation: 38.1/100 · SD 12.2

Rôles et mandats: 66.3/100 · SD 12.2

Décision et coordination: 85.6/100 · SD 9.2

Responsabilisation et engagement: 41.3/100 · SD 12.2

Sécurité psychologique: 66.3/100 · SD 12.2

Confiance et ouverture relationnelle: 82.5/100 · SD 9.2

Capacité à gérer conflits et tensions: 44.4/100 · SD 12.2

Réflexion et autorégulation: 63.1/100 · SD 12.2

## Règles de calcul

Les processus d’équipe et la sécurité psychologique éclairent objectifs, rôles, décisions, responsabilité, confiance et réflexion. Le score à deux axes et les niveaux de maturité sont des choix originaux.

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

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

A/B < 60 => Niveau <= 3

Formule: Moyenne géométrique pondérée des deux axes

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 6

Nombre minimum de participants: 5

Objectifs et orientation · poids: 1

Rôles et mandats · poids: 1

Décision et coordination · poids: 1

Responsabilisation et engagement · poids: 1

Sécurité psychologique · poids: 1

Confiance et ouverture relationnelle · poids: 1

Capacité à gérer conflits et tensions · poids: 1

Réflexion et autorégulation · poids: 1

Dépendant: 0 – 40

Réactif: 40 – 55

Stabilisé: 55 – 70

Ouverte: 70 – 85

Génératif: 85 – 100

## Questions

Les principaux objectifs communs de notre équipe sont clairs pour moi.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR1 · poids: 1

Lorsque des priorités entrent en conflit, nous savons ce qui doit passer en premier.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR2 · poids: 1

Les membres de l’équipe comprennent comment leur travail contribue au résultat commun.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR3 · poids: 1

Nous utilisons nos objectifs communs pour faire des choix et prendre des décisions.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR4 · poids: 1

Lorsque les circonstances changent, nous pouvons adapter ensemble nos priorités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR5 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour traduire nos objectifs communs en choix de travail.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour traduire nos objectifs communs en choix de travail.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour traduire nos objectifs communs en choix de travail.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

DR_E3 · poids: 1

Il est clair qui est responsable de quoi.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM1 · poids: 1

Les membres de l’équipe savent quelles décisions ils peuvent prendre de manière autonome.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM2 · poids: 1

Lorsque des responsabilités se chevauchent, nous précisons explicitement qui prend la direction.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM3 · poids: 1

Les tâches importantes ne sont pas laissées de côté entre deux domaines de responsabilité.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM4 · poids: 1

Nous pouvons adapter les rôles lorsque la situation l’exige.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM5 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour délimiter les rôles et mandats.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour délimiter les rôles et mandats.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour délimiter les rôles et mandats.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

RM_E3 · poids: 1

La manière dont les décisions importantes sont prises dans notre équipe est claire.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC1 · poids: 1

Les personnes disposant des connaissances pertinentes sont associées aux décisions en temps utile.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC2 · poids: 1

Après une décision, il est clair ce qui a été décidé, par qui et quelle est la prochaine étape.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

BC3 · poids: 1

Les informations dont les collègues ont besoin sont partagées en temps utile.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC4 · poids: 1

Nous coordonnons suffisamment nos activités lorsque nous dépendons les uns des autres.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC5 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour coordonner les décisions et le travail.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour coordonner les décisions et le travail.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

BC_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour coordonner les décisions et le travail.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

BC_E3 · poids: 1

Les engagements sont généralement respectés sans que le responsable doive constamment en assurer le suivi.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA1 · poids: 1

Les membres de l’équipe assument leur responsabilité lorsque les choses ne se passent pas comme convenu.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA2 · poids: 1

Nous nous adressons directement les uns aux autres lorsque les engagements ne sont pas respectés.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA3 · poids: 1

Les problèmes sont résolus autant que possible au niveau où ils apparaissent.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA4 · poids: 1

Après des erreurs ou des résultats décevants, nous définissons des actions concrètes et en assurons le suivi.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA5 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour organiser la responsabilité et le suivi.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour organiser la responsabilité et le suivi.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour organiser la responsabilité et le suivi.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

EA_E3 · poids: 1

Je peux dire dans cette équipe que je ne sais pas quelque chose.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV1 · poids: 1

Je peux reconnaître une erreur sans craindre qu’elle soit utilisée contre moi plus tard.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV2 · poids: 1

J’ose demander de l’aide lorsque j’en ai besoin.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV3 · poids: 1

Je peux exprimer un avis différent, même lorsque la majorité pense autrement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV4 · poids: 1

Je peux contredire mon responsable lorsque j’ai des raisons de fond de le faire.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV5 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour discuter des doutes, erreurs et questions en sécurité.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour discuter des doutes, erreurs et questions en sécurité.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour discuter des doutes, erreurs et questions en sécurité.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

PV_E3 · poids: 1

Lorsqu’une personne a un problème avec moi, j’ai confiance dans le fait qu’elle m’en parlera directement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO1 · poids: 1

Les membres de l’équipe peuvent dire qu’une situation les a touchés ou frustrés.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO2 · poids: 1

Nous pouvons reconnaître que la coopération entre certaines personnes est difficile.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VO3 · poids: 1

Dans cette équipe, je n’ai pas besoin de paraître plus fort, plus sûr de moi ou plus compétent que je ne me sens réellement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO4 · poids: 1

Nous pouvons nous donner du feedback sans que la relation soit immédiatement fragilisée.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO5 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour coopérer avec fiabilité et ouverture.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour coopérer avec fiabilité et ouverture.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VO_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour coopérer avec fiabilité et ouverture.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VO_E3 · poids: 1

Les désaccords sont discutés avec les personnes concernées.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS1 · poids: 1

Nous pouvons être fortement en désaccord sans nous attaquer personnellement.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS2 · poids: 1

Lorsqu’une tension est perceptible, quelqu’un ose généralement la nommer.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS3 · poids: 1

Les points de vue minoritaires disposent d’un espace suffisant avant qu’une décision soit prise.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS4 · poids: 1

Après une discussion difficile, nous pouvons à nouveau travailler ensemble de manière constructive.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS5 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour explorer les tensions et différences de façon constructive.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour explorer les tensions et différences de façon constructive.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour explorer les tensions et différences de façon constructive.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

CS_E3 · poids: 1

Lorsqu’un problème se répète, nous examinons le schéma récurrent au lieu de résoudre uniquement l’incident.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ1 · poids: 1

Nous examinons aussi notre propre contribution lorsque la coopération est difficile.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ2 · poids: 1

Nous pouvons discuter ensemble de ce qui se passe entre nous, au-delà du contenu du travail.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ3 · poids: 1

Nous utilisons les erreurs et les échecs pour adapter notre manière de travailler ensemble.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ4 · poids: 1

L’équipe parvient de plus en plus souvent à résoudre elle-même les tensions sans l’intervention d’un responsable ou d’un accompagnateur externe.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ5 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour apprendre de nos propres actions.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour apprendre de nos propres actions.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

RZ_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour apprendre de nos propres actions.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

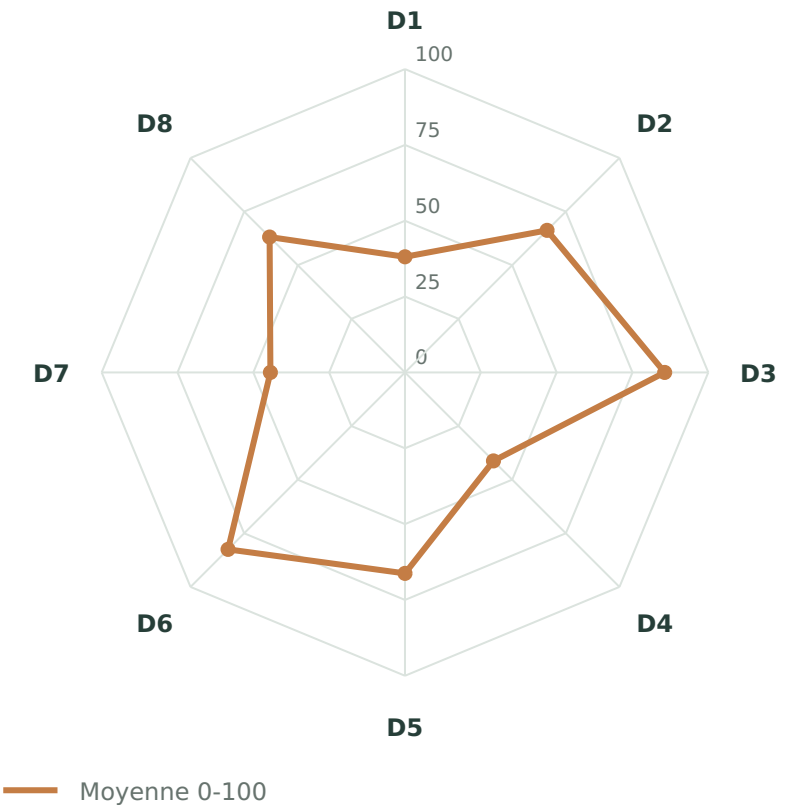
RZ_E3 · poids: 1

# Profil global

n=10 | Échelle 0-100 | Modèle 1.0-q60

Invités: 12 | 83%

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



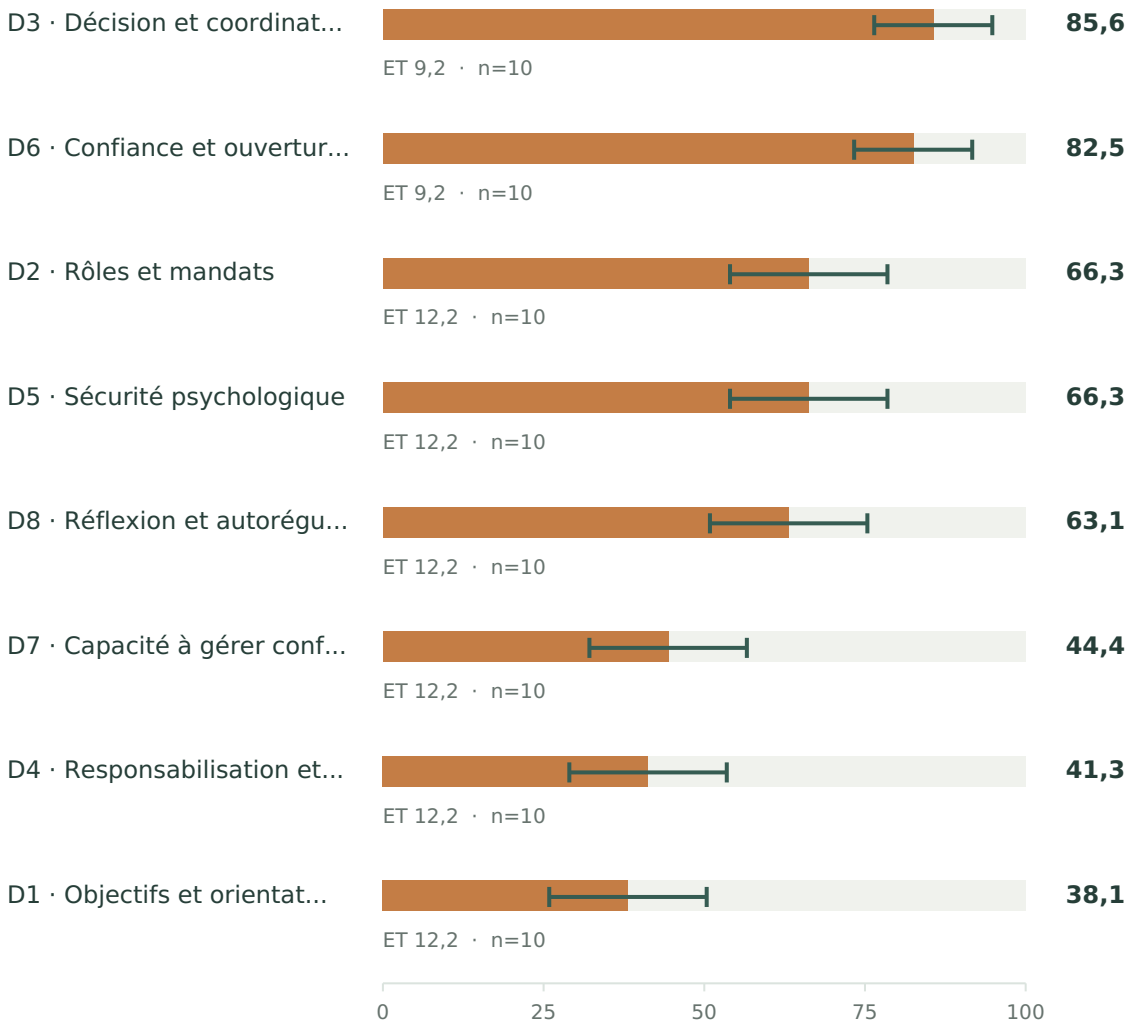

Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

# Moyenne et dispersion par domaine

| Code / domaine | Moyenne | ET | n |
|---|---|---|---|
| D1 \| Objectifs et orientation | 38,1 | 12,2 | 10 |
| D2 \| Rôles et mandats | 66,3 | 12,2 | 10 |
| D3 \| Décision et coordination | 85,6 | 9,2 | 10 |
| D4 \| Responsabilisation et engagement | 41,3 | 12,2 | 10 |
| D5 \| Sécurité psychologique | 66,3 | 12,2 | 10 |
| D6 \| Confiance et ouverture relationnelle | 82,5 | 9,2 | 10 |
| D7 \| Capacité à gérer conflits et tensions | 44,4 | 12,2 | 10 |
| D8 \| Réflexion et autorégulation | 63,1 | 12,2 | 10 |


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

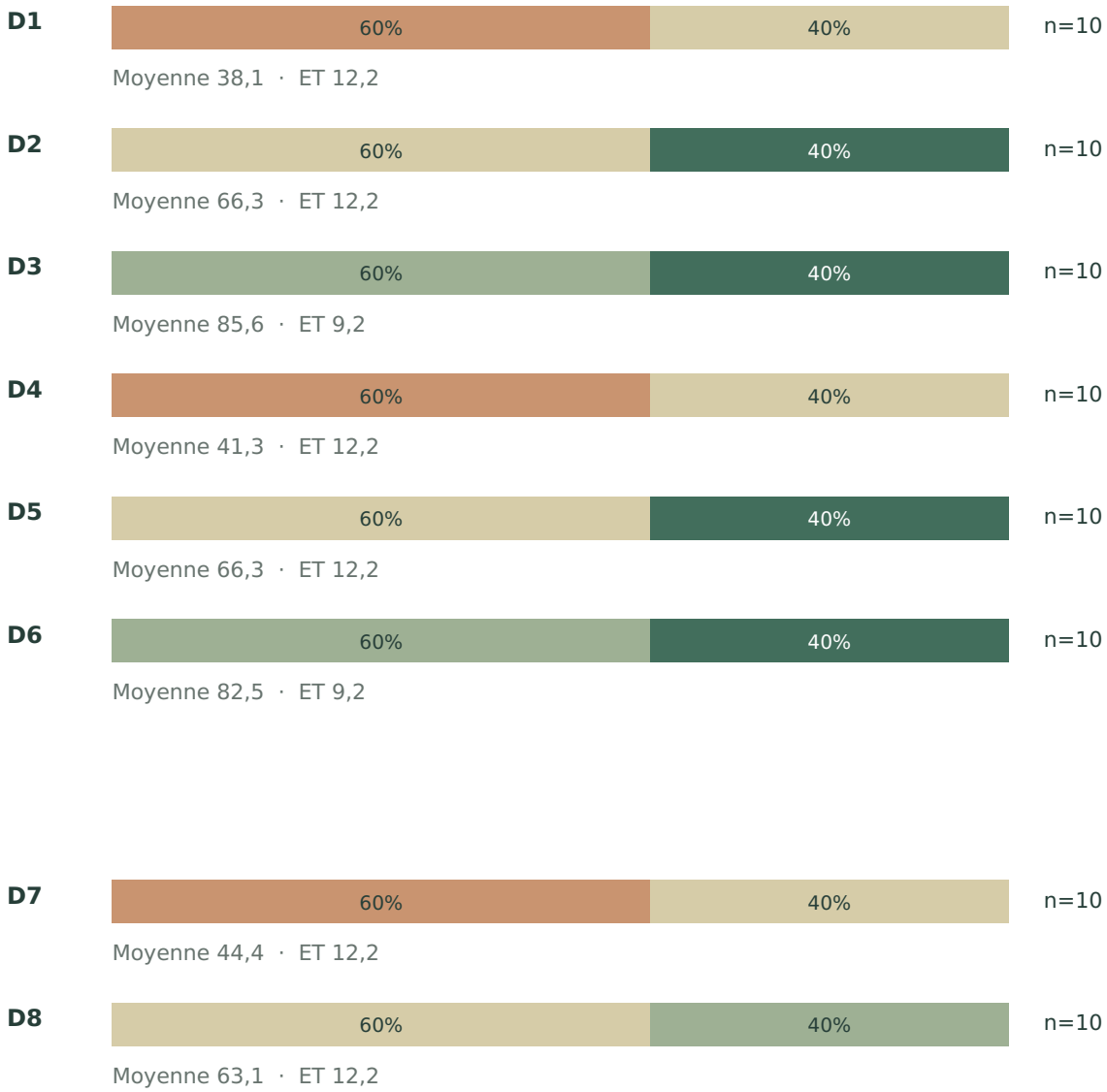
# Points forts et développement




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 | 0 | 4 |
| D3 | 0 | 0 | 0 | 6 | 4 |
| 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 | 4 | 0 |

# 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.

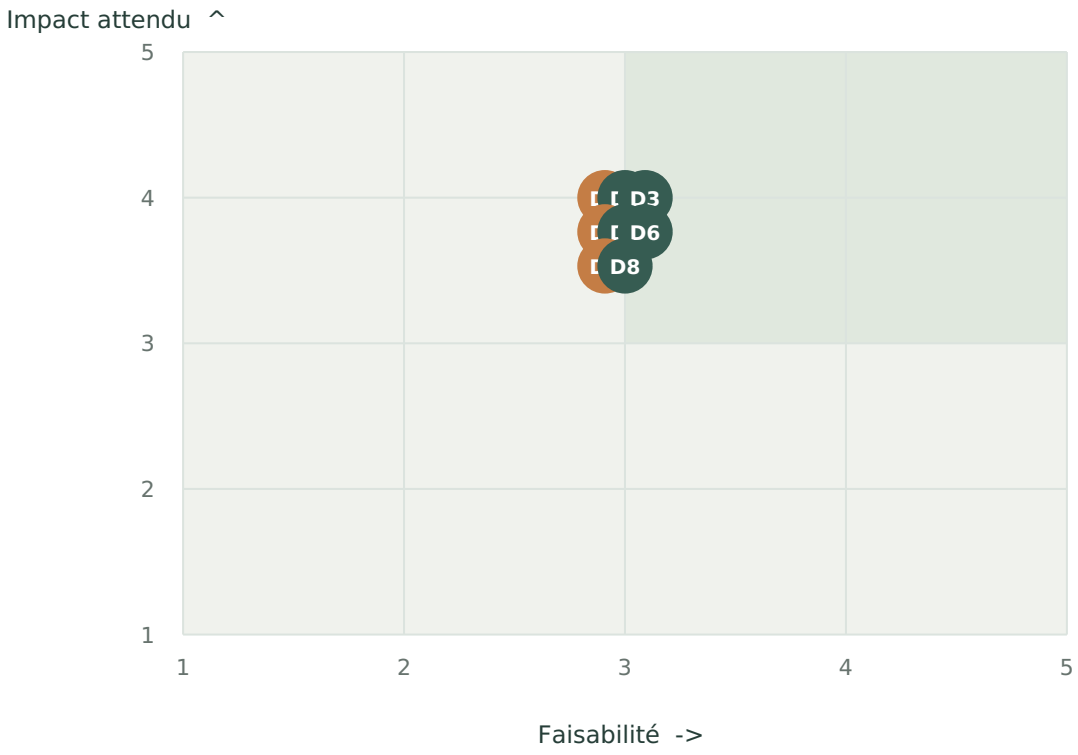
### 5. L'équipe apprend régulièrement, vérifie les effets et transmet les pratiques utiles.

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

# 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 \| Rôles et mandats | 4 | 3 | - |
| D3 \| Décision et coordination | 4 | 3 | - |
| D4 \| Responsabilisation et engagement | 4 | 3 | Oui |
| D5 \| Sécurité psychologique | 4 | 3 | - |
| D6 \| Confiance et ouverture relationnelle | 4 | 3 | - |
| D7 \| Capacité à gérer conflits et tensions | 4 | 3 | Oui |
| D8 \| Réflexion et autorégulation | 4 | 3 | - |

# De la priorité à l'action

## 1. Objectifs et orientation

Comportement concret: Examinez des situations concrètes et fixez un accord observable.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

## 2. Responsabilisation et engagement

Comportement concret: Examinez des situations concrètes et fixez un accord observable.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

## 3. Capacité à gérer conflits et tensions

Comportement concret: Examinez des situations concrètes et fixez un accord observable.

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