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
62,9/100	**10 / 12 · 83,3%**	**3 / 5**

Les scores associent structure et lien relationnel. Préservez ce qui fonctionne et examinez les situations où cette collaboration est mise sous pression.

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

Qu’est-ce qui fonctionne déjà bien ?

Information et coordination · 89/100

Capacité et planification commune · 84,5/100

Quels sujets aborder en premier ?

1. Compréhension et réparation · 38,3/100
2. Résultat commun · 40/100
3. Feedback sur la chaîne de travail · 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. Résultat commun

Choisissez un résultat client commun et un indicateur partagé.

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

2. Compréhension et réparation

Examinez une erreur concrète des deux points de vue et adaptez le processus.

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

3. Feedback sur la chaîne de travail

Examinez un transfert avec le service destinataire et testez un accord plus simple.

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

Coopération entre services

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+ · 8D

Score total: 62.9/100

Zone numérique calculée: 3 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Résultat commun: 40.0/100 · SD 12.2

Transferts et accords: 63.3/100 · SD 12.2

Information et coordination: 89.0/100 · SD 9.0

Compréhension et réparation: 38.3/100 · SD 12.2

Droits de décision et escalade: 67.5/100 · SD 12.2

Capacité et planification commune: 84.5/100 · SD 8.6

Feedback sur la chaîne de travail: 40.0/100 · SD 12.2

Relation et réciprocité: 65.0/100 · SD 12.2

Conseil de développement

Coopération entre services : Rendez les bonnes habitudes plus régulières. Explorez la dimension la moins bien notée et entraînez un comportement commun.

Compréhension et réparation

Examinez une erreur concrète des deux points de vue et adaptez le processus.

Résultat commun

Choisissez un résultat client commun et un indicateur partagé.

Une journée de coaching avec les chevaux

Deux groupes réalisent une tâche commune au sol avec un transfert. Échangez les rôles et testez une meilleure transmission.

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

Règles de calcul

Travail d’équipe et coordination de projet éclairent résultats communs, transferts, information et compréhension entre services.

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

PMI · Project Performance Domains (2021)

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

Axe A = résultat et transferts, poids 1 et 1,5. Axe B = information et réparation, poids 1,5 et 1. Total = 60 % A + 40 % B. Un axe inférieur à 35 plafonne le niveau à 2.

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

A/B < 35 => Niveau <= 2

Formule: Moyenne arithmétique pondérée des deux axes

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 10

Nombre minimum de participants: 5

Résultat commun · poids: 1

Transferts et accords · poids: 1.5

Information et coordination · poids: 1.5

Compréhension et réparation · poids: 1

Droits de décision et escalade · poids: 1

Capacité et planification commune · poids: 1

Feedback sur la chaîne de travail · poids: 1

Relation et réciprocité · poids: 1

Créer le lien: 0 – 35

Clarifier les transferts: 35 – 50

Organiser la coordination: 50 – 65

Obtenir un résultat commun: 65 – 80

Améliorer toute la chaîne: 80 – 100

Questions

Les deux services connaissent le résultat final commun.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG1 · poids: 1

Nous évaluons aussi le succès du point de vue du client interne ou externe.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG2 · poids: 1

Nous discutons des conflits entre objectifs des services.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG3 · poids: 1

Nous privilégions parfois consciemment l’intérêt commun à celui de notre service.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour relier les intérêts des services à un résultat commun.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour relier les intérêts des services à un résultat commun.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour relier les intérêts des services à un résultat commun.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à relier les intérêts des services à un résultat commun.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à relier les intérêts des services à un résultat commun.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à relier les intérêts des services à un résultat commun.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de relier les intérêts des services à un résultat commun, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à relier les intérêts des services à un résultat commun.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de relier les intérêts des services à un résultat commun.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à relier les intérêts des services à un résultat commun.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à relier les intérêts des services à un résultat commun.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAG_E11 · poids: 1

Les critères d’un transfert complet et utilisable sont clairs.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO1 · poids: 1

Nous confirmons qui réalise l’étape suivante.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO2 · poids: 1

Les délais font l’objet d’accords réalisables.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO3 · poids: 1

Le travail revient parce que des informations essentielles manquent.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour organiser les transferts entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour organiser les transferts entre services.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour organiser les transferts entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à organiser les transferts entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à organiser les transferts entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à organiser les transferts entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de organiser les transferts entre services, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à organiser les transferts entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de organiser les transferts entre services.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à organiser les transferts entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à organiser les transferts entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAO_E11 · poids: 1

Nous informons l’autre service à temps des changements.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI1 · poids: 1

Nous avons un interlocuteur clair en cas de problème.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAI2 · poids: 1

Nous discutons des blocages avant leur escalade.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI3 · poids: 1

Les échanges entre services aboutissent à des accords concrets.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour partager les informations utiles entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour partager les informations utiles entre services.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAI_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour partager les informations utiles entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à partager les informations utiles entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à partager les informations utiles entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à partager les informations utiles entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de partager les informations utiles entre services, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à partager les informations utiles entre services.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAI_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de partager les informations utiles entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à partager les informations utiles entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAI_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à partager les informations utiles entre services.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAI_E11 · poids: 1

Nous comprenons les contraintes de l’autre service.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH1 · poids: 1

En cas d’erreur, nous cherchons ensemble les causes dans le processus.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH2 · poids: 1

Nous pouvons nous parler directement sans reproches.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH3 · poids: 1

Après un problème, nous vérifions ensemble la solution.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour comprendre les points de vue des services.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour comprendre les points de vue des services.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour comprendre les points de vue des services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à comprendre les points de vue des services.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à comprendre les points de vue des services.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à comprendre les points de vue

des services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de comprendre les points de vue des services, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à comprendre les points de vue des services.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de comprendre les points de vue des services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à comprendre les points de vue des services.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à comprendre les points de vue des services.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAH_E11 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour organiser clairement les décisions et escalades entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour organiser clairement les décisions et escalades entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à organiser clairement les décisions et escalades entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour organiser clairement les décisions et escalades entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à organiser clairement les décisions et escalades entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour organiser clairement les décisions et escalades entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de organiser clairement les décisions et escalades entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à organiser clairement les décisions et escalades entre services, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de organiser clairement les décisions et escalades entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à organiser clairement les décisions et escalades entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAB_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour coordonner les plannings entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour coordonner les plannings entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à coordonner les plannings entre services.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAP_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour coordonner les plannings entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à coordonner les plannings entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour coordonner les plannings entre services.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAP_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de coordonner les plannings entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à coordonner les plannings entre services, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de coordonner les plannings entre services.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

SAP_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à coordonner les plannings entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAP_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour transformer le feedback entre services en amélioration de la chaîne.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour transformer le feedback entre services en amélioration de la chaîne.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à transformer le feedback entre services en amélioration de la chaîne.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour transformer le feedback entre services en amélioration de la chaîne.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à transformer le feedback entre services en amélioration de la chaîne.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour transformer le feedback entre services en amélioration de la chaîne.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de transformer le feedback entre services en amélioration de la chaîne.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à transformer le feedback entre services en amélioration de la chaîne, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de transformer le feedback entre services en amélioration de la chaîne.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à transformer le feedback entre services en amélioration de la chaîne.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAF_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour entretenir des relations de travail réciproques entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour entretenir des relations de travail réciproques entre services.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à entretenir des relations de travail réciproques entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour entretenir des relations de travail réciproques entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à entretenir des relations de travail réciproques entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour entretenir des relations de travail réciproques entre services.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de entretenir des relations de travail réciproques entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à entretenir des relations de travail réciproques entre services, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de entretenir des relations de travail réciproques entre services.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

SAV_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à entretenir des relations de travail réciproques entre services.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

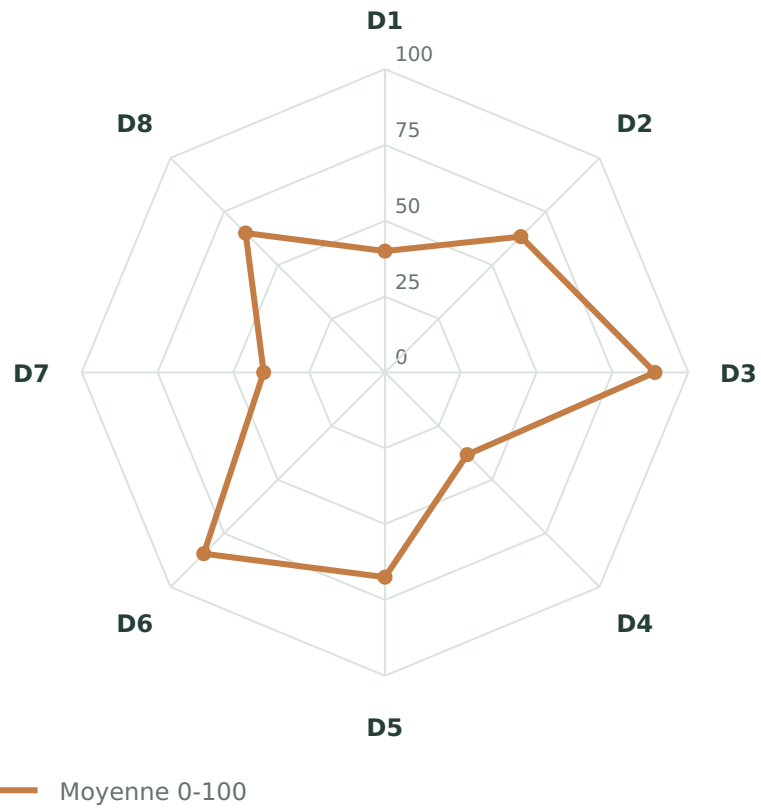
SAV_D8_10 · poids: 1

Profil global

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

Invités: 12 | 83%

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

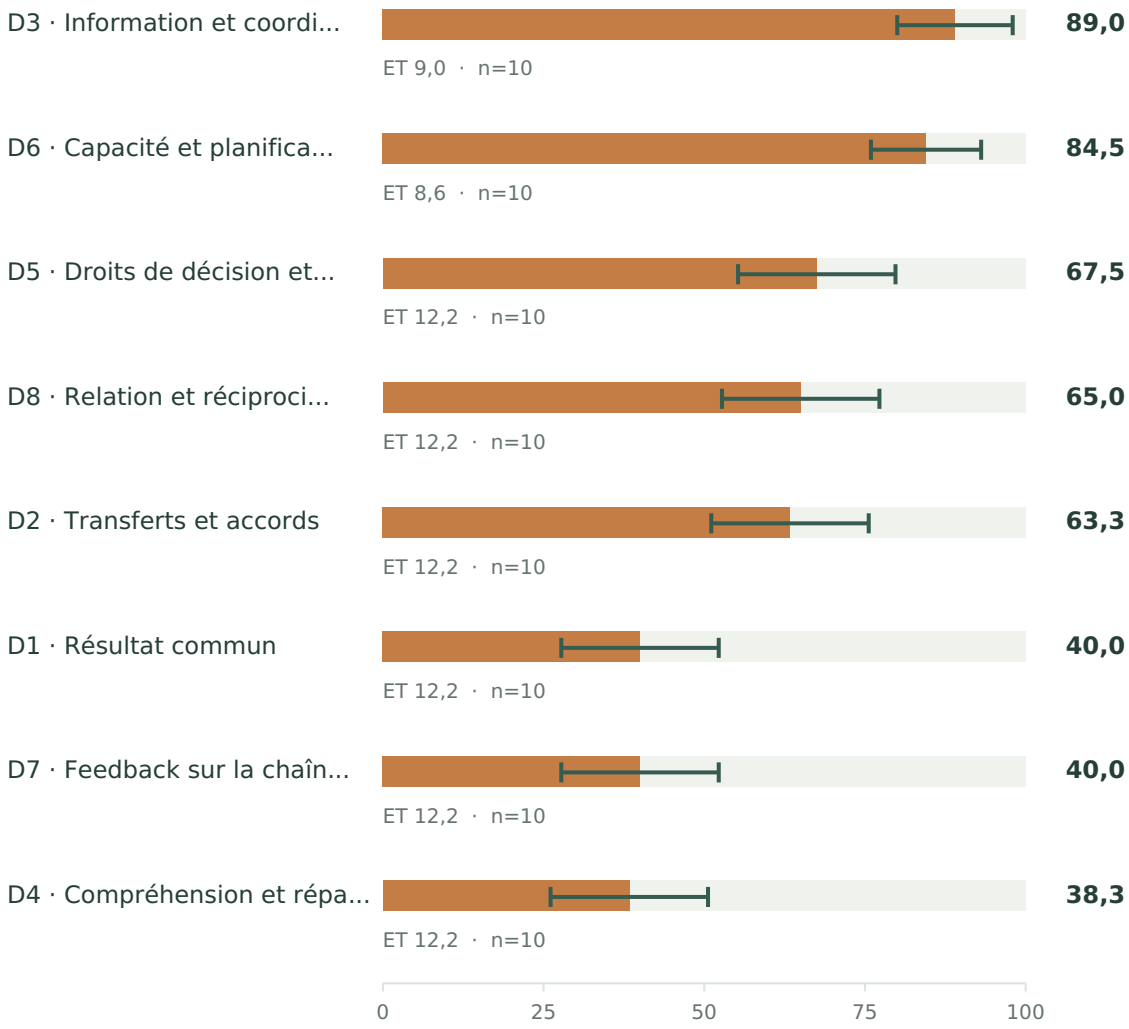


Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Résultat commun	40,0	12,2	10
D2 | Transferts et accords	63,3	12,2	10
D3 | Information et coordination	89,0	9,0	10
D4 | Compréhension et réparation	38,3	12,2	10
D5 | Droits de décision et escalade	67,5	12,2	10
D6 | Capacité et planification commune	84,5	8,6	10
D7 | Feedback sur la chaîne de travail	40,0	12,2	10
D8 | Relation et réciprocité	65,0	12,2	10

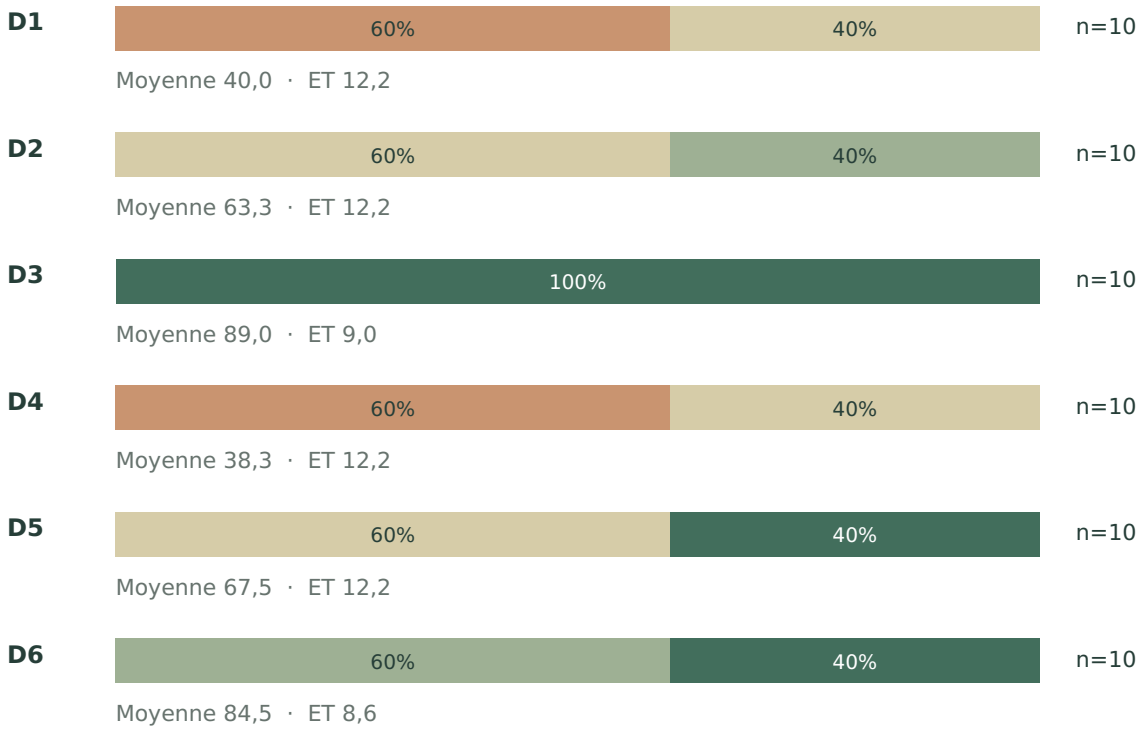
Points forts et développement



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.

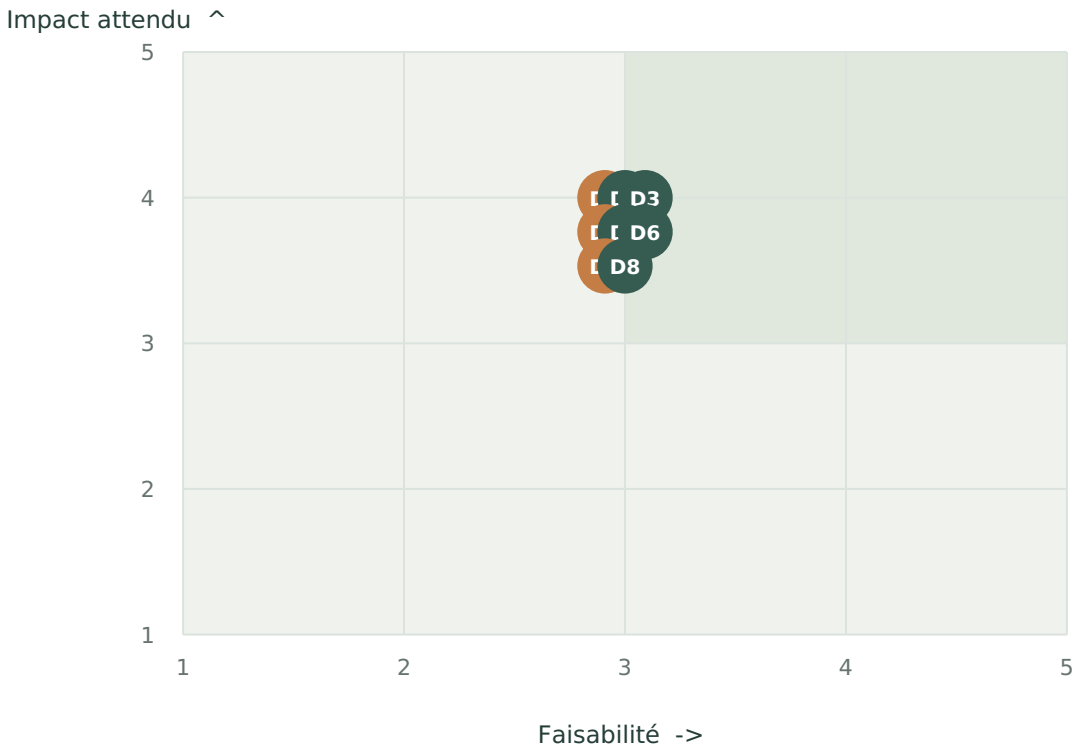
Les observations du coaching restent séparées du questionnaire. Notez preuves et contre-exemples avant de nommer une phase.

+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 | Résultat commun	4	3	Oui
D2 | Transferts et accords	4	3	-
D3 | Information et coordination	4	3	-
D4 | Compréhension et réparation	4	3	Oui
D5 | Droits de décision et escalade	4	3	-
D6 | Capacité et planification commune	4	3	-
D7 | Feedback sur la chaîne de travail	4	3	Oui
D8 | Relation et réciprocité	4	3	-

De la priorité à l'action

1. Résultat commun

Comportement concret: Choisissez un résultat client commun et un indicateur partagé.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

2. Compréhension et réparation

Comportement concret: Examinez une erreur concrète des deux points de vue et adaptez le processus.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

3. Feedback sur la chaîne de travail

Comportement concret: Examinez un transfert avec le service destinataire et testez un accord plus simple.

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