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
60,3/100	**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 ?

Coordination · 89/100

Confiance et responsabilité mutuelle · 84,5/100

Quels sujets aborder en premier ?

1. Apprentissage et ajustement · 38,3/100
2. Orientation commune · 40/100
3. Faisabilité et moyens · 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. Orientation commune

Fixez trois priorités et une liste de tâches à arrêter ; vérifiez un choix réel chaque semaine.

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

2. Apprentissage et ajustement

Prévoyez toutes les deux semaines une revue d’un accord avec un critère observable.

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

3. Faisabilité et moyens

Comparez la planification à la capacité disponible et supprimez ou renégociez une tâche irréaliste.

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

Boussole d’équipe

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+ · 8D

Score total: 60.3/100

Zone numérique calculée: 3 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Orientation commune: 40.0/100 · SD 12.2

Rôles et responsabilité: 63.3/100 · SD 12.2

Coordination: 89.0/100 · SD 9.0

Apprentissage et ajustement: 38.3/100 · SD 12.2

Sécurité et expression: 67.5/100 · SD 12.2

Confiance et responsabilité mutuelle: 84.5/100 · SD 8.6

Faisabilité et moyens: 40.0/100 · SD 12.2

Coordination externe et valeur pour le client: 65.0/100 · SD 12.2

Conseil de développement

Boussole d’équipe : Rendez les bonnes habitudes plus régulières. Explorez la dimension la moins bien notée et entraînez un comportement commun.

Apprentissage et ajustement

Prévoyez toutes les deux semaines une revue d’un accord avec un critère observable.

Orientation commune

Fixez trois priorités et une liste de tâches à arrêter ; vérifiez un choix réel chaque semaine.

Une journée de coaching avec les chevaux

Explorez la dimension la plus faible. Organisez un parcours au sol, clarifiez les rôles et le but, puis recommencez avec un accord modifié. Terminez par trois accords de travail.

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

Règles de calcul

Les processus d’équipe et la motivation autonome éclairent orientation, clarté des rôles, coordination et apprentissage collectif.

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

Axe A = orientation et rôles ; axe B = coordination et apprentissage. Poids égaux. Total = √(A × B). Si un axe est inférieur à 40, niveau plafonné à 2.

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

A/B < 40 => Niveau <= 2

Formule: Moyenne géométrique pondérée des deux axes

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 10

Nombre minimum de participants: 5

Orientation commune · poids: 1

Rôles et responsabilité · poids: 1

Coordination · poids: 1

Apprentissage et ajustement · poids: 1

Sécurité et expression · poids: 1

Confiance et responsabilité mutuelle · poids: 1

Faisabilité et moyens · poids: 1

Coordination externe et valeur pour le client · poids: 1

Chercher une direction: 0 – 35

Accords de base: 35 – 50

Se coordonner: 50 – 65

Collaborer avec intention: 65 – 80

Ajuster ensemble: 80 – 100

Questions

Nous pouvons nommer les trois priorités principales de l’équipe.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR1 · poids: 1

Nous savons pour qui notre équipe crée de la valeur.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR2 · poids: 1

En cas de tâches concurrentes, nous choisissons selon nos priorités communes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR3 · poids: 1

Les membres poursuivent des objectifs contradictoires.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour définir une orientation commune.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour définir une orientation commune.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour définir une orientation commune.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à définir une orientation commune.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à définir une orientation commune.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à définir une orientation commune.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de définir une orientation commune, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à définir une orientation commune.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de définir une orientation commune.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à définir une orientation commune.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à définir une orientation commune.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKR_E11 · poids: 1

Les responsabilités des tâches récurrentes sont claires.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO1 · poids: 1

Nous savons quelles décisions nous pouvons prendre seuls.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO2 · poids: 1

Lors d’un transfert, nous confirmons qui prend la suite.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO3 · poids: 1

Nous nous interpellons sur les engagements non tenus.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour répartir les tâches et responsabilités.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour répartir les tâches et responsabilités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour répartir les tâches et responsabilités.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à répartir les tâches et responsabilités.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à répartir les tâches et responsabilités.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à répartir les tâches et responsabilités.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de répartir les tâches et responsabilités, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à répartir les tâches et responsabilités.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de répartir les tâches et responsabilités.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à répartir les tâches et responsabilités.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à répartir les tâches et responsabilités.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKO_E11 · poids: 1

Nous partageons les informations à temps avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA1 · poids: 1

Les réunions explorent différents points de vue.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKA2 · poids: 1

Nous discutons des dépendances avant que le travail se bloque.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA3 · poids: 1

Après une réunion, les décisions sont claires.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour coordonner nos tâches interdépendantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour coordonner nos tâches interdépendantes.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKA_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour coordonner nos tâches interdépendantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à coordonner nos tâches interdépendantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à coordonner nos tâches

interdépendantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à coordonner nos tâches interdépendantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de coordonner nos tâches interdépendantes, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à coordonner nos tâches interdépendantes.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKA_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de coordonner nos tâches interdépendantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à coordonner nos tâches interdépendantes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKA_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à coordonner nos tâches interdépendantes.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKA_E11 · poids: 1

Nous revoyons régulièrement notre façon de collaborer.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL1 · poids: 1

Nous adaptons les accords lorsque le contexte change.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL2 · poids: 1

Nous testons les améliorations à petite échelle.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL3 · poids: 1

Nous vérifions si une amélioration aide réellement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour évaluer et ajuster les accords d’équipe.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour évaluer et ajuster les accords d’équipe.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour évaluer et ajuster les accords d’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à évaluer et ajuster les accords d’équipe.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à évaluer et ajuster les accords d’équipe.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à évaluer et ajuster les accords d’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de évaluer et ajuster les accords d’équipe, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à évaluer et ajuster les accords d’équipe.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de évaluer et ajuster les accords d’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à évaluer et ajuster les accords d’équipe.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à évaluer et ajuster les accords d’équipe.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKL_E11 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour exprimer les doutes et demandes d’aide dans l’équipe.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour exprimer les doutes et demandes d’aide dans l’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à exprimer les doutes et demandes d’aide dans l’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour exprimer les doutes et demandes d’aide dans l’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à exprimer les doutes et demandes d’aide dans l’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour exprimer les doutes et demandes d’aide dans l’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de exprimer les doutes et demandes d’aide dans l’équipe.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à exprimer les doutes et demandes d’aide dans l’équipe, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de exprimer les doutes et demandes d’aide dans l’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à exprimer les doutes et demandes d’aide dans l’équipe.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKV_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour se parler directement du respect des accords de travail.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour se parler directement du respect des accords de travail.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à se parler directement du respect des accords de travail.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKT_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour se parler directement du respect des accords de travail.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à se parler directement du respect des accords de travail.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour se parler directement du respect des accords de travail.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKT_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de se parler directement du respect des accords de travail.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à se parler directement du respect des accords de travail, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de se parler directement du respect des accords de travail.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

TKT_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à se parler directement du respect des accords de travail.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKT_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour adapter les priorités au temps et aux moyens disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour adapter les priorités au temps et aux moyens disponibles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à adapter les priorités au temps et aux moyens disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour adapter les priorités au temps et aux moyens disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à adapter les priorités au temps et aux moyens disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour adapter les priorités au temps et aux moyens disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de adapter les priorités au temps et aux moyens disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à adapter les priorités au temps et aux moyens disponibles, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de adapter les priorités au temps et aux moyens disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à adapter les priorités au temps et aux

moyens disponibles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKW_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour coordonner les choix de l’équipe avec les clients et les autres équipes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour coordonner les choix de l’équipe avec les clients et les autres équipes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à coordonner les choix de l’équipe avec les clients et les autres équipes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour coordonner les choix de l’équipe avec les clients et les autres équipes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à coordonner les choix de l’équipe avec les clients et les autres équipes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour coordonner les choix de l’équipe avec les clients et les autres équipes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de coordonner les choix de l’équipe avec les clients et les autres équipes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à coordonner les choix de l’équipe avec les clients et les autres équipes, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de coordonner les choix de l’équipe avec les clients et les autres équipes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à coordonner les choix de l’équipe avec les clients et les autres équipes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

TKE_D8_10 · poids: 1

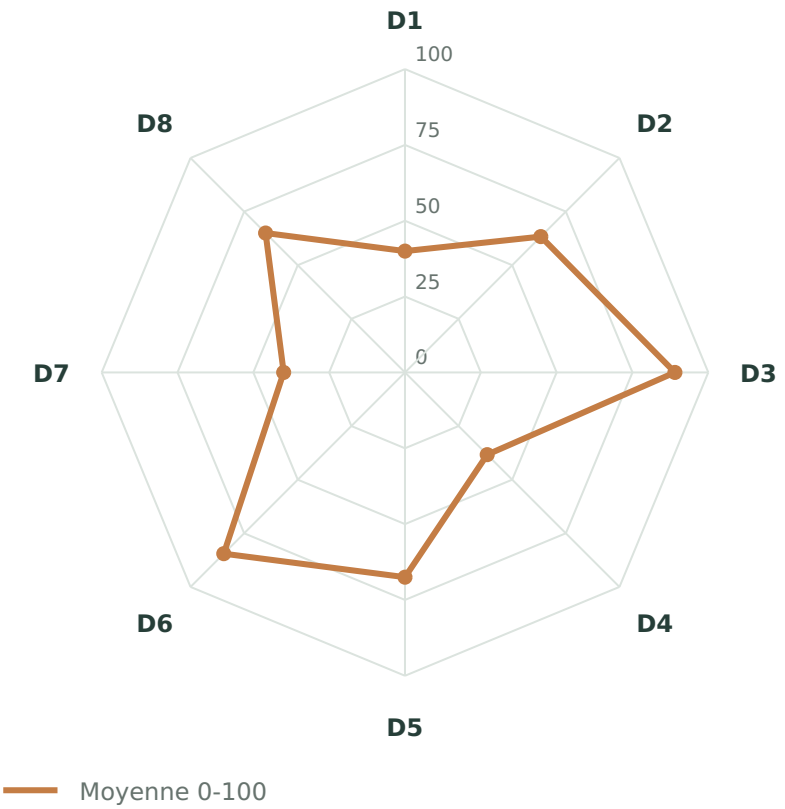
+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Profil global

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

Invités: 12 | 83%

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



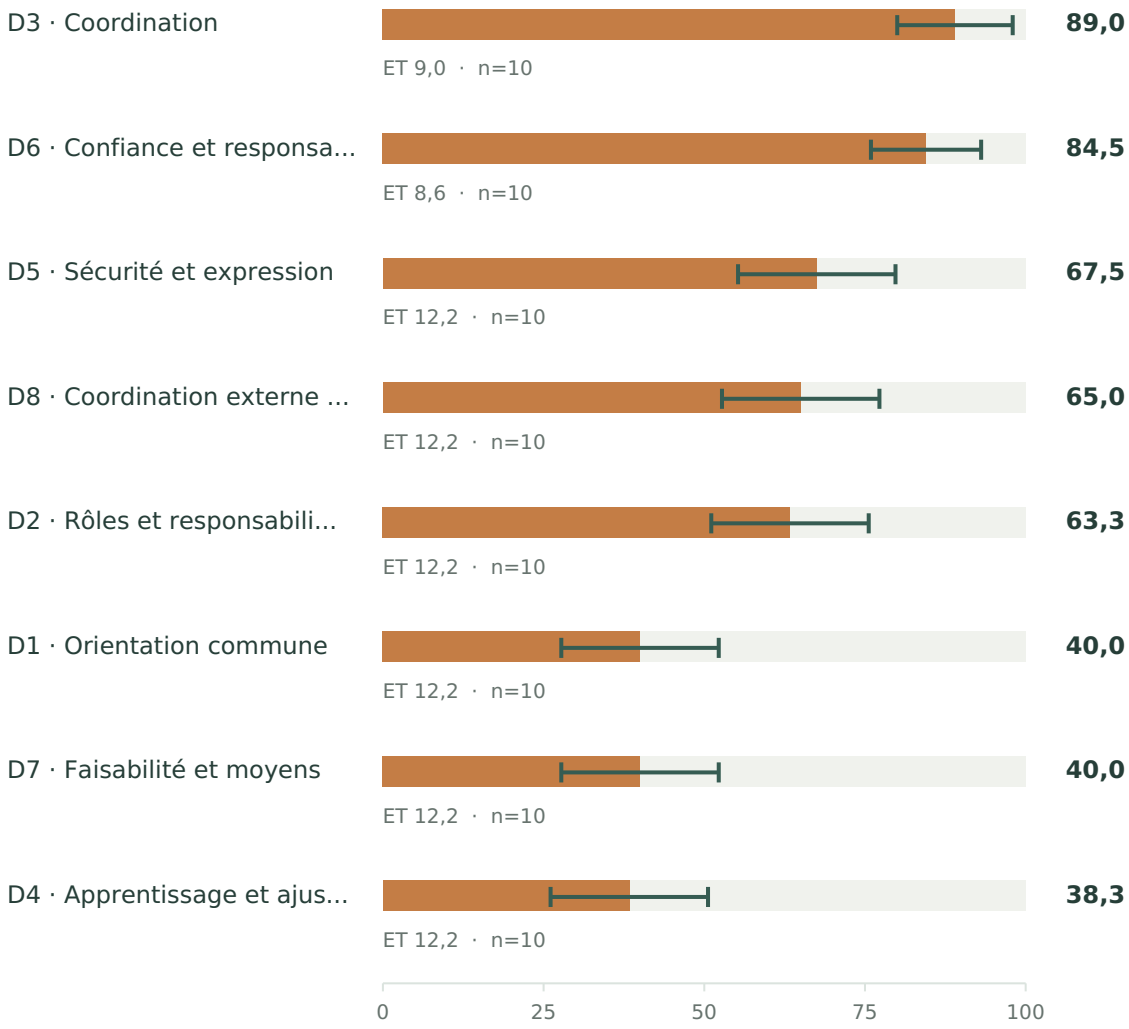
Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Orientation commune	40,0	12,2	10
D2 | Rôles et responsabilité	63,3	12,2	10
D3 | Coordination	89,0	9,0	10
D4 | Apprentissage et ajustement	38,3	12,2	10
D5 | Sécurité et expression	67,5	12,2	10
D6 | Confiance et responsabilité mutuelle	84,5	8,6	10
D7 | Faisabilité et moyens	40,0	12,2	10
D8 | Coordination externe et valeur pour le client	65,0	12,2	10

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

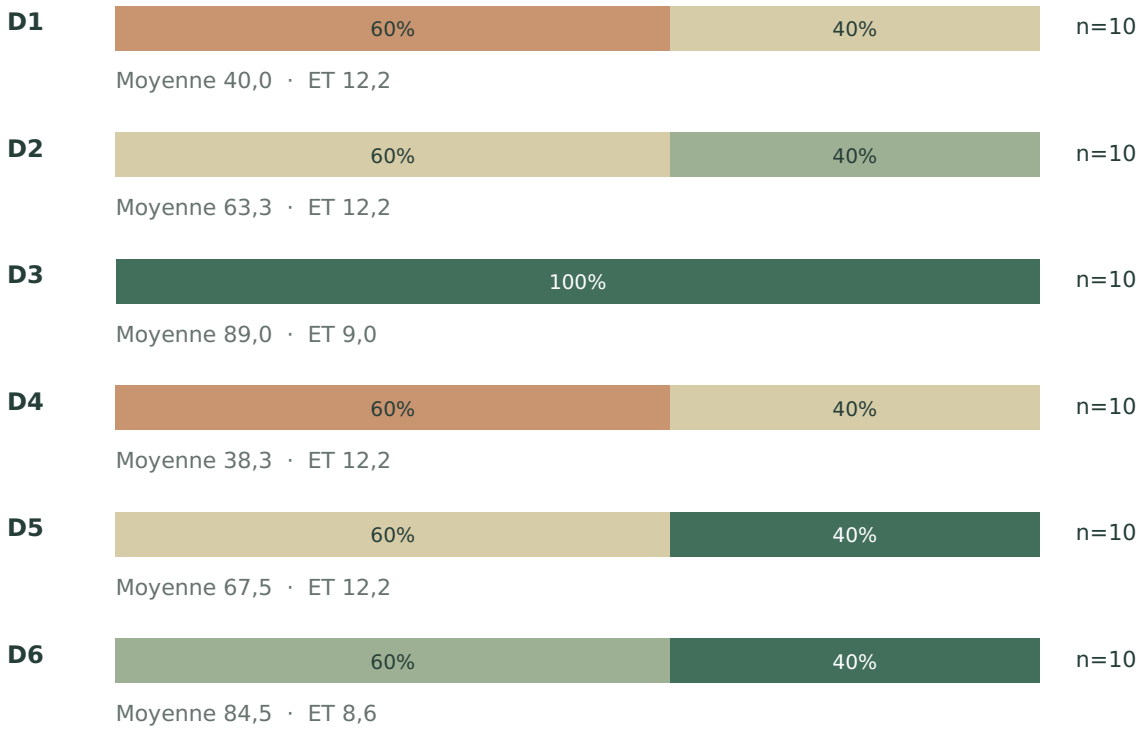
Points forts et développement



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.

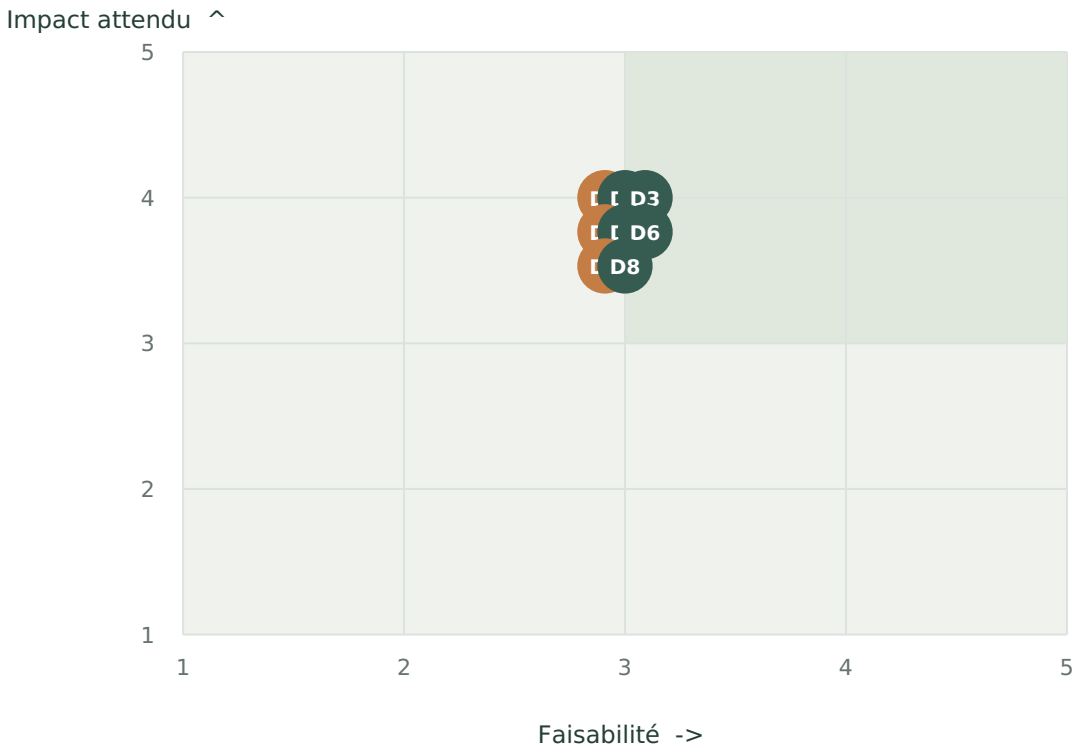
Les observations du coaching restent séparées du questionnaire. Notez preuves et contre-exemples avant de nommer une phase.

+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 | Orientation commune	4	3	Oui
D2 | Rôles et responsabilité	4	3	-
D3 | Coordination	4	3	-
D4 | Apprentissage et ajustement	4	3	Oui
D5 | Sécurité et expression	4	3	-
D6 | Confiance et responsabilité mutuelle	4	3	-
D7 | Faisabilité et moyens	4	3	Oui
D8 | Coordination externe et valeur pour le client	4	3	-

De la priorité à l'action

1. Orientation commune

Comportement concret: Fixez trois priorités et une liste de tâches à arrêter ; vérifiez un choix réel chaque semaine.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

2. Apprentissage et ajustement

Comportement concret: Prévoyez toutes les deux semaines une revue d'un accord avec un critère observable.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

3. Faisabilité et moyens

Comportement concret: Comparez la planification à la capacité disponible et supprimez ou renégociez une tâche irréaliste.

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