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
60,8/100	**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 ?

Incertitude et perte · 89/100

Communication et retour d’information · 84,5/100

Quels sujets aborder en premier ?

1. Capacité et expérimentation · 38,3/100
2. Sens et orientation · 40/100
3. Compétences et apprentissage · 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. Sens et orientation

Formulez ensemble le problème, le changement souhaité et un premier résultat observable.

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

2. Capacité et expérimentation

Prévoyez une petite expérience avec du temps, du soutien et une évaluation.

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

3. Compétences et apprentissage

Exercez une nouvelle tâche avec un collègue et prévoyez un retour après la première application.

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

Changement et dynamiques sous-jacentes

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+ · 8D

Score total: 60.8/100

Zone numérique calculée: 2 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Sens et orientation: 40.0/100 · SD 12.2

Voix et participation: 63.3/100 · SD 12.2

Incertitude et perte: 89.0/100 · SD 9.0

Capacité et expérimentation: 38.3/100 · SD 12.2

Leadership et exemplarité: 67.5/100 · SD 12.2

Communication et retour d’information: 84.5/100 · SD 8.6

Compétences et apprentissage: 40.0/100 · SD 12.2

Ancrage et suivi des progrès: 65.0/100 · SD 12.2

Conseil de développement

Changement et dynamiques sous-jacentes : Clarifiez les attentes et testez un nouvel accord de travail pendant deux semaines. Discutez ensuite de ses effets.

Capacité et expérimentation

Prévoyez une petite expérience avec du temps, du soutien et une évaluation.

Sens et orientation

Formulez ensemble le problème, le changement souhaité et un premier résultat observable.

Une journée de coaching avec les chevaux

Modifiez un accord pendant une tâche au sol. Explorez réactions, habitudes utiles et soutien ; concevez une expérience au 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

COM-B distingue capacité, opportunité et motivation. ADKAR est un cadre pratique d’accompagnement du changement. Ils éclairent orientation, participation, incertitude et mise en œuvre.

Michie, van Stralen & West (2011) · COM-B

https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42

Prosci · ADKAR model

https://www.prosci.com/methodology/adkar

Axe A = orientation et capacité ; axe B = participation et incertitude. Total = √(A × B). Une capacité inférieure à 40 plafonne le niveau à 2. Aucun score de « résistance individuelle ».

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

Capacité et expérimentation < 40 => Niveau <= 2

Formule: Moyenne géométrique pondérée des deux axes

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 10

Nombre minimum de participants: 5

Sens et orientation · poids: 1

Voix et participation · poids: 1

Incertitude et perte · poids: 1

Capacité et expérimentation · poids: 1

Leadership et exemplarité · poids: 1

Communication et retour d’information · poids: 1

Compétences et apprentissage · poids: 1

Ancrage et suivi des progrès · poids: 1

Clarifier le changement: 0 – 35

Renforcer les conditions: 35 – 50

Essayer ensemble: 50 – 65

Changer en apprenant: 65 – 80

Consolider l’adaptation: 80 – 100

Questions

Je comprends quel problème ce changement doit résoudre.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW1 · poids: 1

Ce qui change et ce qui reste est clair.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW2 · poids: 1

Nous savons comment reconnaître les progrès.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW3 · poids: 1

Les décisions sur le changement sont expliquées clairement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour clarifier le sens des changements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour clarifier le sens des changements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour clarifier le sens des changements.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à clarifier le sens des changements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à clarifier le sens des changements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à clarifier le sens des changements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de clarifier le sens des changements, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à clarifier le sens des changements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de clarifier le sens des changements.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à clarifier le sens des changements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à clarifier le sens des changements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEW_E11 · poids: 1

Les collaborateurs concernés peuvent apporter leur expérience.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES1 · poids: 1

Nous savons sur quels aspects nous avons une influence.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES2 · poids: 1

Nos contributions reçoivent un retour identifiable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES3 · poids: 1

Les questions critiques sont considérées comme gênantes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour associer les collaborateurs aux changements.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour associer les collaborateurs aux changements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour associer les collaborateurs aux changements.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à associer les collaborateurs aux changements.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à associer les collaborateurs aux changements.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à associer les collaborateurs aux changements.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de associer les collaborateurs aux changements, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à associer les collaborateurs aux changements.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de associer les collaborateurs aux changements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à associer les collaborateurs aux changements.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à associer les collaborateurs aux changements.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VES_E11 · poids: 1

Nous pouvons nommer ce que nous perdons avec ce changement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER1 · poids: 1

Les incertitudes sont reconnues honnêtement.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VER2 · poids: 1

Les différentes réactions au changement ont leur place.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER3 · poids: 1

Nous pouvons discuter des habitudes existantes qui gardent leur valeur.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour aborder l’incertitude et la perte.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour aborder l’incertitude et la perte.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VER_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour aborder l’incertitude et la perte.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à aborder l’incertitude et la perte.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à aborder l’incertitude et la perte.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à aborder l’incertitude et la perte.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de aborder l’incertitude et la perte, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à aborder l’incertitude et la perte.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VER_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de aborder l’incertitude et la perte.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à aborder l’incertitude et la perte.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VER_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à aborder l’incertitude et la perte.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VER_E11 · poids: 1

Nous avons du temps pour apprendre la nouvelle méthode.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC1 · poids: 1

Le soutien nécessaire est disponible.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC2 · poids: 1

Nous testons les changements avant leur généralisation.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC3 · poids: 1

Nous ajustons l’approche selon l’expérience de terrain.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour tester les changements à une échelle réaliste.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour tester les changements à une échelle réaliste.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour tester les changements à une échelle réaliste.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à tester les changements à une échelle réaliste.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à tester les changements à une échelle réaliste.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à tester les changements à une échelle réaliste.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de tester les changements à une échelle réaliste, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à tester les changements à une échelle réaliste.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de tester les changements à une échelle réaliste.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à tester les changements à une échelle réaliste.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à tester les changements à une échelle réaliste.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEC_E11 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour traduire le changement en comportements visibles de leadership.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour traduire le changement en comportements visibles de leadership.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à traduire le changement en comportements visibles de leadership.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour traduire le changement en comportements visibles de leadership.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à traduire le changement en comportements visibles de

leadership.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour traduire le changement en comportements visibles de leadership.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de traduire le changement en comportements visibles de leadership.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à traduire le changement en comportements visibles de leadership, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de traduire le changement en comportements visibles de leadership.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à traduire le changement en comportements visibles de leadership.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEL_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour échanger à temps des informations compréhensibles sur le changement.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour échanger à temps des informations compréhensibles sur le changement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à échanger à temps des informations compréhensibles sur le changement.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VEK_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour échanger à temps des informations compréhensibles sur le changement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à échanger à temps des informations compréhensibles sur le changement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour échanger à temps des informations compréhensibles sur le changement.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VEK_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de échanger à temps des informations compréhensibles sur le changement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à échanger à temps des informations compréhensibles sur le changement, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de échanger à temps des informations compréhensibles sur le changement.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VEK_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à échanger à temps des informations compréhensibles sur le changement.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEK_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour exercer les compétences nécessaires à la nouvelle manière de travailler.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour exercer les compétences nécessaires à la nouvelle manière de travailler.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à exercer les compétences nécessaires à la nouvelle manière de travailler.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour exercer les compétences nécessaires à la nouvelle manière de travailler.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à exercer les compétences nécessaires à la nouvelle manière de travailler.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour exercer les compétences nécessaires à la nouvelle manière de travailler.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de exercer les compétences nécessaires à la nouvelle manière de travailler.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à exercer les compétences nécessaires à la nouvelle manière de travailler, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de exercer les compétences nécessaires à la nouvelle manière de travailler.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à exercer les compétences nécessaires à la nouvelle manière de travailler.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VELR_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour suivre et ancrer durablement les nouvelles pratiques.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour suivre et ancrer durablement les nouvelles pratiques.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à suivre et ancrer durablement les nouvelles pratiques.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour suivre et ancrer durablement les nouvelles pratiques.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à suivre et ancrer durablement les nouvelles pratiques.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour suivre et ancrer durablement les nouvelles pratiques.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de suivre et ancrer durablement les nouvelles pratiques.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à suivre et ancrer durablement les nouvelles pratiques, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de suivre et ancrer durablement les nouvelles pratiques.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VEB_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à suivre et ancrer durablement les nouvelles pratiques.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

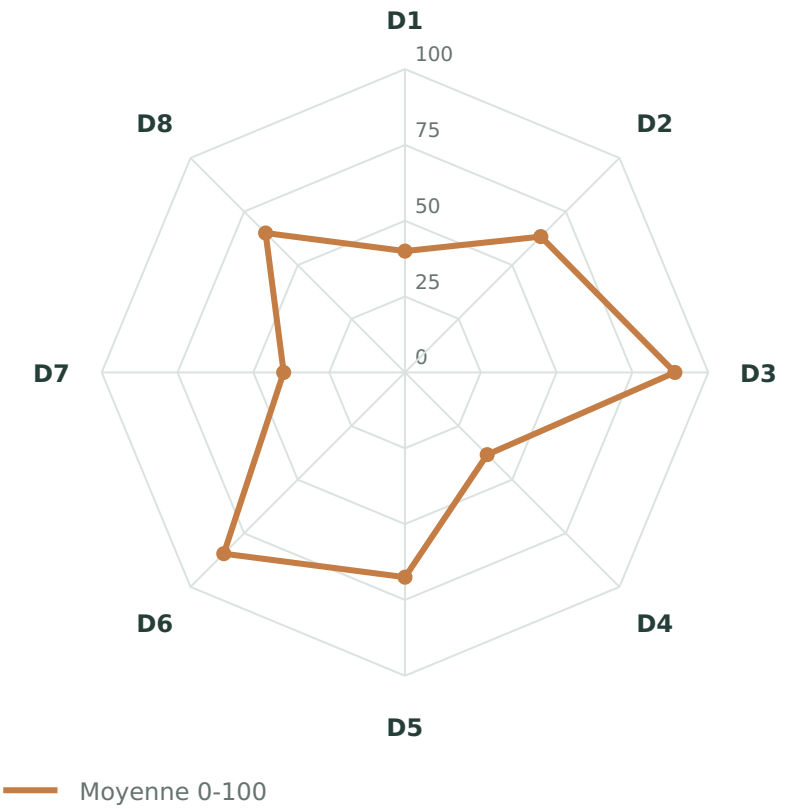
VEB_D8_10 · poids: 1

Profil global

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

Invités: 12 | 83%

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



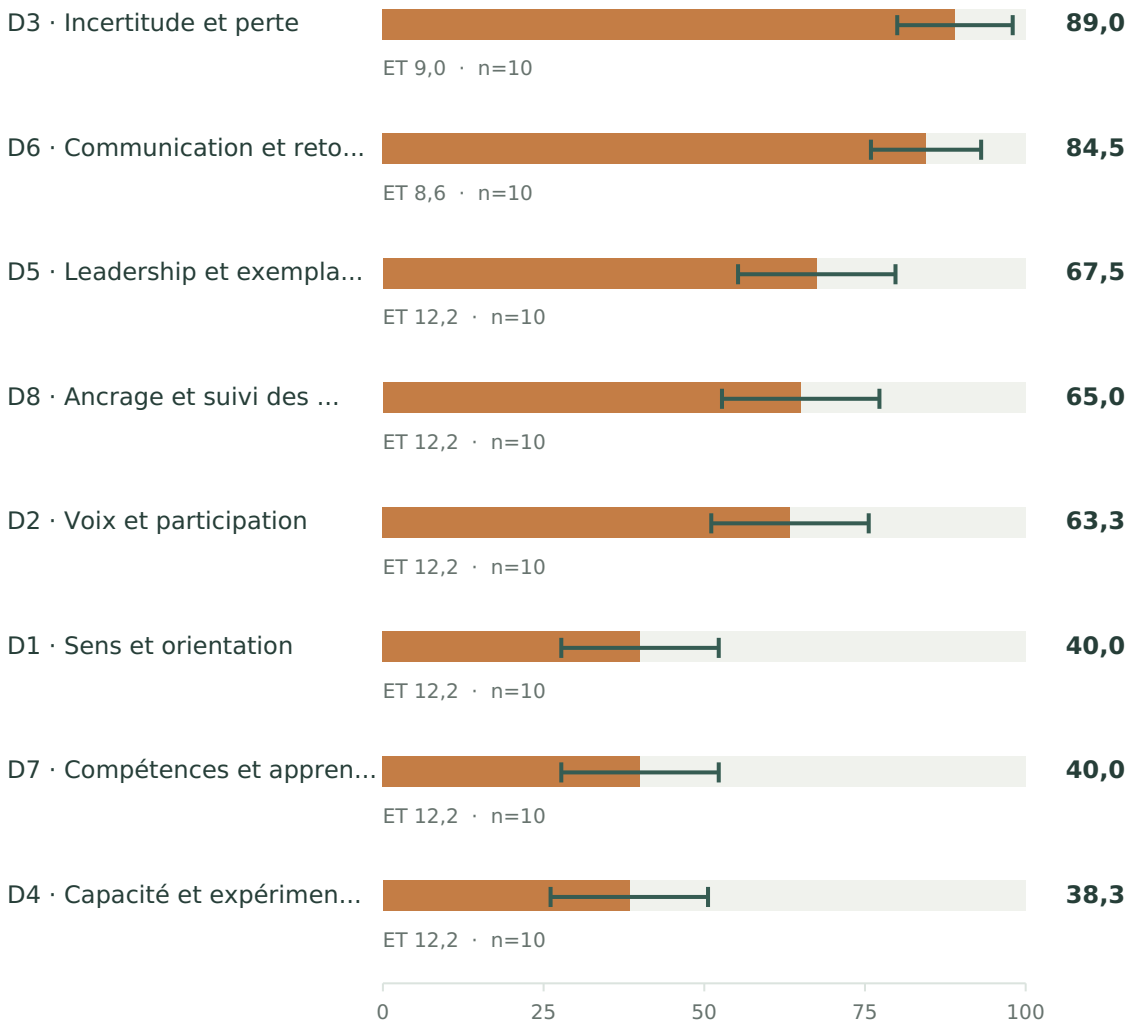
Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Sens et orientation	40,0	12,2	10
D2 | Voix et participation	63,3	12,2	10
D3 | Incertitude et perte	89,0	9,0	10
D4 | Capacité et expérimentation	38,3	12,2	10
D5 | Leadership et exemplarité	67,5	12,2	10
D6 | Communication et retour d'information	84,5	8,6	10
D7 | Compétences et apprentissage	40,0	12,2	10
D8 | Ancrage et suivi des progrès	65,0	12,2	10

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

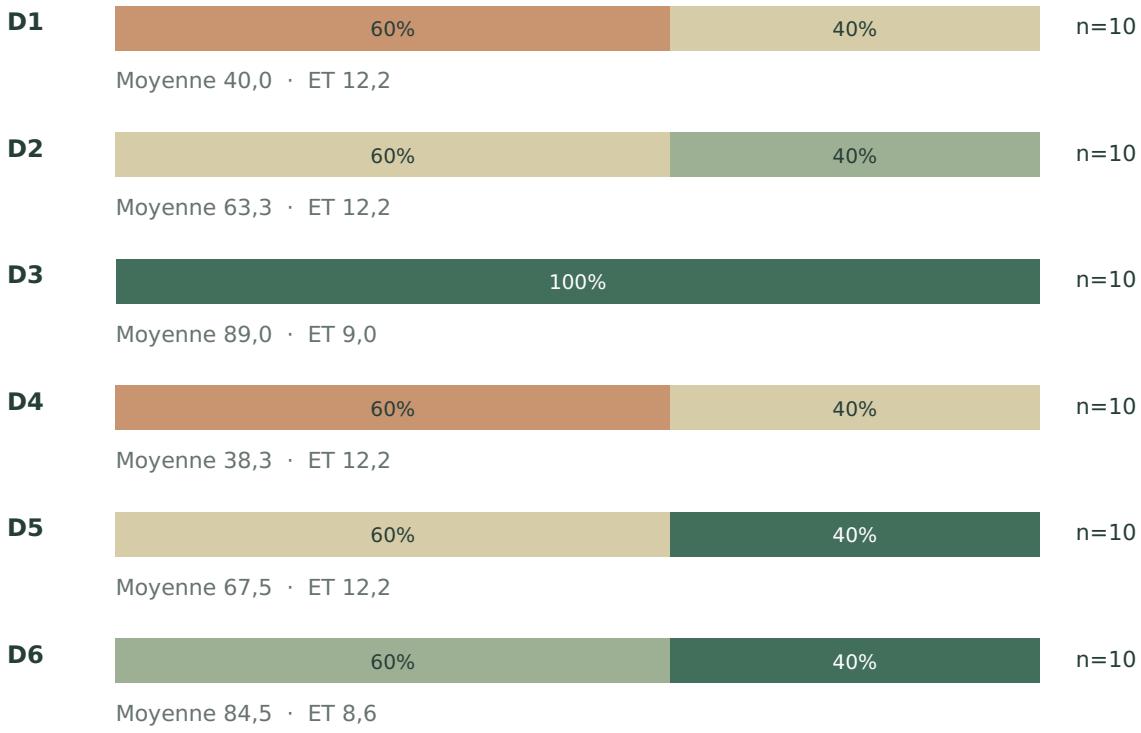
Points forts et développement



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.

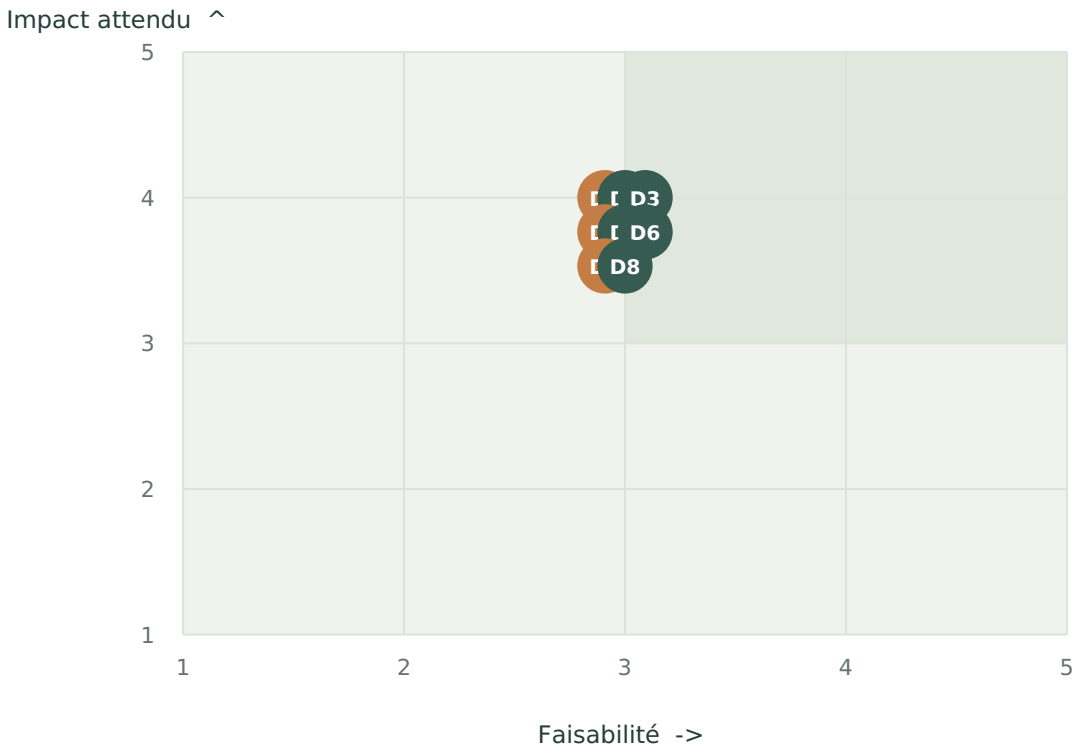
Les observations du coaching restent séparées du questionnaire. Notez preuves et contre-exemples avant de nommer une phase.

+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 | Sens et orientation	4	3	Oui
D2 | Voix et participation	4	3	-
D3 | Incertitude et perte	4	3	-
D4 | Capacité et expérimentation	4	3	Oui
D5 | Leadership et exemplarité	4	3	-
D6 | Communication et retour d'information	4	3	-
D7 | Compétences et apprentissage	4	3	Oui
D8 | Ancrage et suivi des progrès	4	3	-

De la priorité à l'action

1. Sens et orientation

Comportement concret: Formulez ensemble le problème, le changement souhaité et un premier résultat observable.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

2. Capacité et expérimentation

Comportement concret: Prévoyez une petite expérience avec du temps, du soutien et une évaluation.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

3. Compétences et apprentissage

Comportement concret: Exercez une nouvelle tâche avec un collègue et prévoyez un retour après la première application.

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