CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Votre équipe en un coup d’œil

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Exemple fictif — aucune donnée d’équipe réelle.

Score global	Participation	Zone de score calculée
59,1/100	**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 ?

Tensions et réparation · 89/100

Inclusion et participation équitable · 84,5/100

Quels sujets aborder en premier ?

1. Fiabilité · 38,3/100
2. Prendre la parole · 40/100
3. Pouvoir et accessibilité du responsable · 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. Prendre la parole

Invitez explicitement les doutes en réunion et faites réagir le responsable en dernier.

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

2. Fiabilité

Clarifiez une attente réciproque et la façon de signaler les écarts.

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

3. Pouvoir et accessibilité du responsable

Le responsable répond en dernier et explique concrètement le suivi des préoccupations.

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

Confiance et dialogue ouvert

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+ · 8D

Score total: 59.1/100

Zone numérique calculée: 3 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Prendre la parole: 40.0/100 · SD 12.2

Réaction à l’ouverture: 63.3/100 · SD 12.2

Tensions et réparation: 89.0/100 · SD 9.0

Fiabilité: 38.3/100 · SD 12.2

Erreurs et apprentissage: 67.5/100 · SD 12.2

Inclusion et participation équitable: 84.5/100 · SD 8.6

Pouvoir et accessibilité du responsable: 40.0/100 · SD 12.2

Limites et confidentialité: 65.0/100 · SD 12.2

Conseil de développement

Confiance et dialogue ouvert : Rendez les bonnes habitudes plus régulières. Explorez la dimension la moins bien notée et entraînez un comportement commun.

Fiabilité

Clarifiez une attente réciproque et la façon de signaler les écarts.

Prendre la parole

Invitez explicitement les doutes en réunion et faites réagir le responsable en dernier.

Une journée de coaching avec les chevaux

Exercez la demande d’aide, un avis divergent et une réponse curieuse. Observez les comportements humains et convenez d’une façon d’accueillir les inquiétudes.

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

Règles de calcul

Sécurité psychologique et processus d’équipe orientent prise de parole, accueil de l’ouverture, réparation et fiabilité.

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

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

https://doi.org/10.1177/1046496405277134

Axe A = prise de parole et fiabilité ; axe B = réaction et réparation. Total = √(A × B). Une réaction à l’ouverture inférieure à 50 plafonne le niveau à 2, sans changer le score.

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

Réaction à l’ouverture < 50 => Niveau <= 2

Formule: Moyenne géométrique pondérée des deux axes

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 10

Nombre minimum de participants: 5

Prendre la parole · poids: 1

Réaction à l’ouverture · poids: 1

Tensions et réparation · poids: 1

Fiabilité · poids: 1

Erreurs et apprentissage · poids: 1

Inclusion et participation équitable · poids: 1

Pouvoir et accessibilité du responsable · poids: 1

Limites et confidentialité · poids: 1

Construire l’ouverture: 0 – 35

Améliorer les réactions: 35 – 50

Exercer le dialogue: 50 – 65

Soutenir l’ouverture: 65 – 80

Dialogue fiable: 80 – 100

Questions

J’ose dire que je ne sais pas.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS1 · poids: 1

Je peux signaler une erreur avant qu’elle s’aggrave.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS2 · poids: 1

J’ose exprimer un avis différent de celui du responsable.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS3 · poids: 1

Je garde mes inquiétudes pour moi par peur de la réaction.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour exprimer les préoccupations et avis différents.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour exprimer les préoccupations et avis différents.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour exprimer les préoccupations et avis différents.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à exprimer les préoccupations et avis différents.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à exprimer les préoccupations et avis différents.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à exprimer les préoccupations et avis différents.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de exprimer les préoccupations et avis différents, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à exprimer les préoccupations et avis différents.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de exprimer les préoccupations et avis différents.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à exprimer les préoccupations et avis différents.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à exprimer les préoccupations et avis différents.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBS_E11 · poids: 1

Une erreur signalée conduit d’abord à examiner les faits.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR1 · poids: 1

Une demande d’aide est prise au sérieux.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR2 · poids: 1

Un avis divergent reçoit une réponse sur le fond.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR3 · poids: 1

Après avoir exprimé une inquiétude, on me le reproche ensuite.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour réagir avec soin à l’ouverture.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour réagir avec soin à l’ouverture.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour réagir avec soin à l’ouverture.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à réagir avec soin à l’ouverture.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à réagir avec soin à l’ouverture.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à réagir avec soin à l’ouverture.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de réagir avec soin à l’ouverture, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à réagir avec soin à l’ouverture.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de réagir avec soin à l’ouverture.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à réagir avec soin à l’ouverture.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à réagir avec soin à l’ouverture.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBR_E11 · poids: 1

Nous discutons des tensions avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH1 · poids: 1

Nous pouvons nommer l’impact d’un comportement sans attaque personnelle.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBH2 · poids: 1

Après un conflit, nous convenons d’actions de réparation.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH3 · poids: 1

Nous vérifions si les accords de réparation aident.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour discuter des tensions et rétablir le lien.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour discuter des tensions et rétablir le lien.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBH_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour discuter des tensions et rétablir le lien.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à discuter des tensions et rétablir le lien.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à discuter des tensions et rétablir le lien.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à discuter des tensions et rétablir le lien.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de discuter des tensions et rétablir le lien, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à discuter des tensions et rétablir le lien.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBH_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de discuter des tensions et rétablir le lien.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à discuter des tensions et rétablir le lien.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBH_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à discuter des tensions et rétablir le lien.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBH_E11 · poids: 1

Les accords sont respectés ou renégociés à temps.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB1 · poids: 1

Les informations confidentielles sont traitées avec soin.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB2 · poids: 1

Nous savons ce que nous pouvons attendre les uns des autres.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB3 · poids: 1

Nous reconnaissons l’impact de nos actes sur autrui.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour respecter ou renégocier les accords à temps.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour respecter ou renégocier les accords à temps.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour respecter ou renégocier les accords à temps.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à respecter ou renégocier les accords à temps.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à respecter ou renégocier les accords à temps.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à respecter ou renégocier les accords à temps.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de respecter ou renégocier les accords à temps, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à respecter ou renégocier les accords à temps.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de respecter ou renégocier les accords à temps.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à respecter ou renégocier les accords à temps.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à respecter ou renégocier les accords à temps.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBB_E11 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour examiner les erreurs sans chercher de coupable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour examiner les erreurs sans chercher de coupable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à examiner les erreurs sans chercher de coupable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour examiner les erreurs sans chercher de coupable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à examiner les erreurs sans chercher de coupable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour examiner les erreurs sans chercher de coupable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de examiner les erreurs sans chercher de coupable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à examiner les erreurs sans chercher de coupable, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de examiner les erreurs sans chercher de coupable.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à examiner les erreurs sans chercher de coupable.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBF_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour associer aux décisions les voix moins entendues.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour associer aux décisions les voix moins entendues.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à associer aux décisions les voix moins entendues.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBI_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour associer aux décisions les voix moins entendues.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à associer aux décisions les voix moins entendues.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour associer aux décisions les voix moins entendues.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBI_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de associer aux décisions les voix moins entendues.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à associer aux décisions les voix moins entendues, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de associer aux décisions les voix moins entendues.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

VBI_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à associer aux décisions les voix moins entendues.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBI_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour exprimer les préoccupations aussi face aux responsables.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour exprimer les préoccupations aussi face aux responsables.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à exprimer les préoccupations aussi face aux responsables.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour exprimer les préoccupations aussi face aux responsables.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à exprimer les préoccupations aussi face aux responsables.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour exprimer les préoccupations aussi face aux responsables.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de exprimer les préoccupations aussi face aux responsables.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à exprimer les préoccupations aussi face aux responsables, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de exprimer les préoccupations aussi face aux responsables.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à exprimer les préoccupations aussi face aux responsables.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBM_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour respecter les limites personnelles et les informations confidentielles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour respecter les limites personnelles et les informations confidentielles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à respecter les limites personnelles et les informations confidentielles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour respecter les limites personnelles et les informations confidentielles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à respecter les limites personnelles et les informations confidentielles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour respecter les limites personnelles et les informations confidentielles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de respecter les limites personnelles et les informations confidentielles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à respecter les limites personnelles et les informations confidentielles, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de respecter les limites personnelles et les informations confidentielles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

VBG_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à respecter les limites personnelles et les informations confidentielles.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

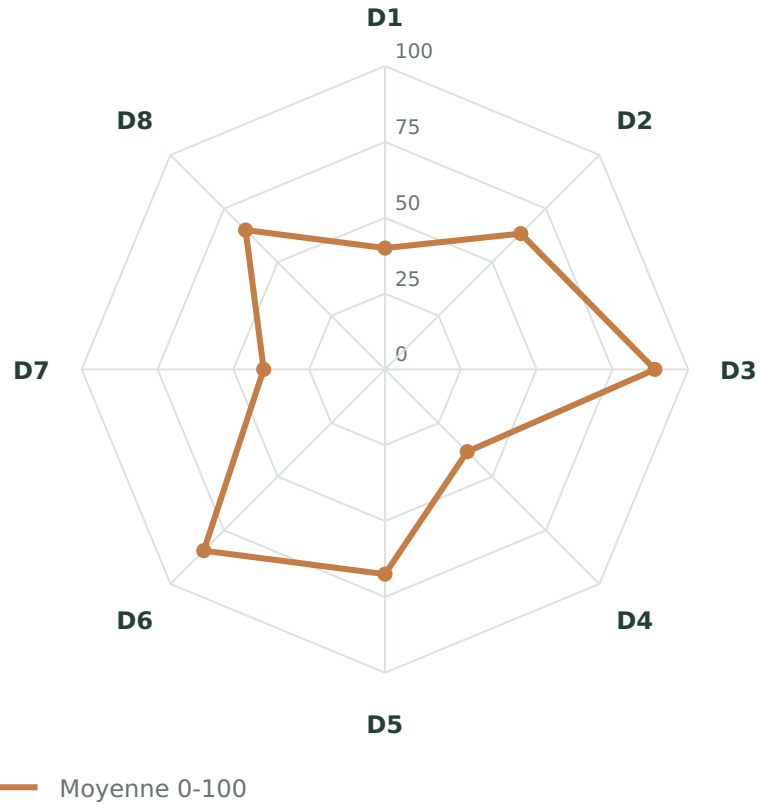
VBG_D8_10 · poids: 1

Profil global

n=10 | Échelle 0-100 | Modèle builtin-vertrouwen-bespreekbaarheid-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.

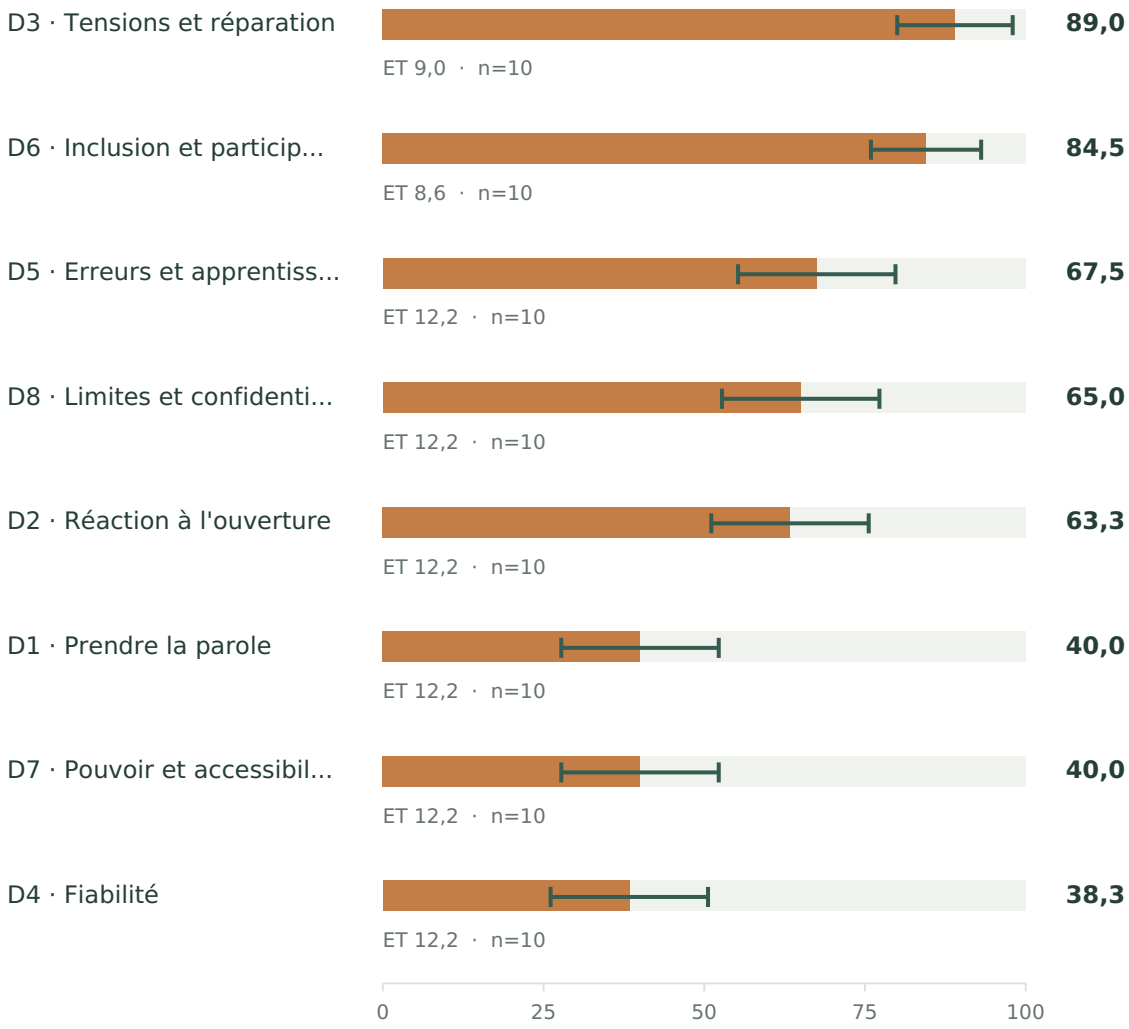
+32 (0)475 38 42 93 henk@cocoreco.be www.cocoreco.be

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Prendre la parole	40,0	12,2	10
D2 | Réaction à l'ouverture	63,3	12,2	10
D3 | Tensions et réparation	89,0	9,0	10
D4 | Fiabilité	38,3	12,2	10
D5 | Erreurs et apprentissage	67,5	12,2	10
D6 | Inclusion et participation équitable	84,5	8,6	10
D7 | Pouvoir et accessibilité du responsable	40,0	12,2	10
D8 | Limites et confidentialité	65,0	12,2	10

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

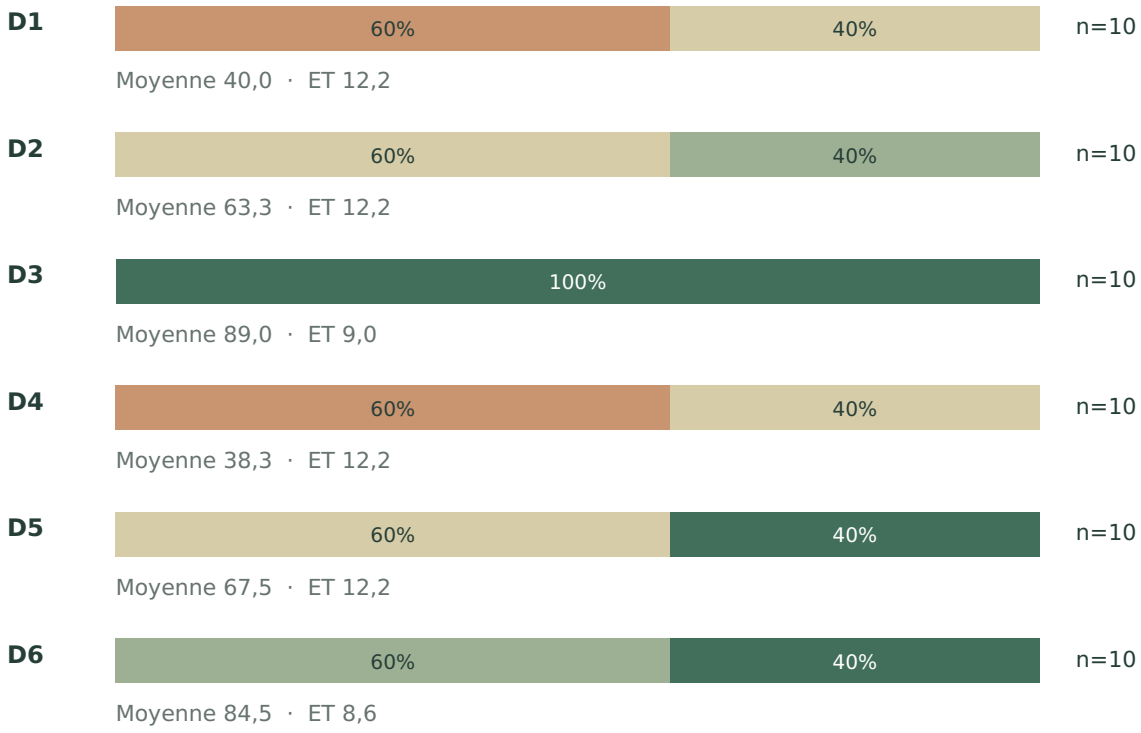
Points forts et développement



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.

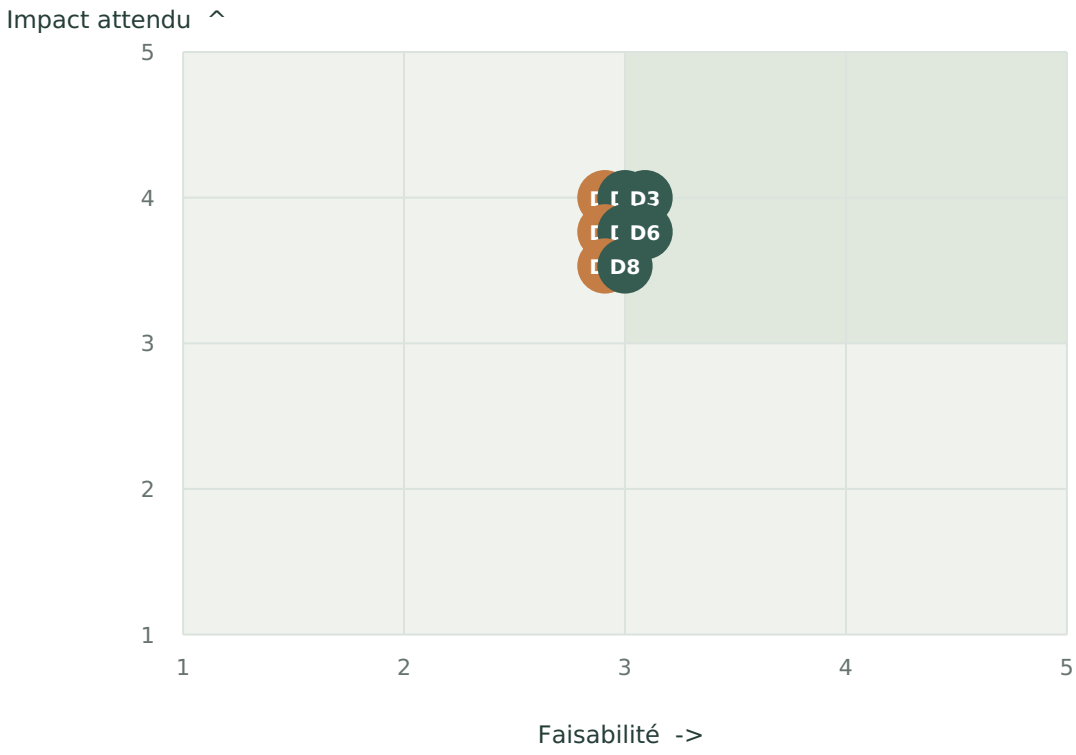
Les observations du coaching restent séparées du questionnaire. Notez preuves et contre-exemples avant de nommer une phase.

+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 | Prendre la parole	4	3	Oui
D2 | Réaction à l'ouverture	4	3	-
D3 | Tensions et réparation	4	3	-
D4 | Fiabilité	4	3	Oui
D5 | Erreurs et apprentissage	4	3	-
D6 | Inclusion et participation équitable	4	3	-
D7 | Pouvoir et accessibilité du responsable	4	3	Oui
D8 | Limites et confidentialité	4	3	-

De la priorité à l'action

1. Prendre la parole

Comportement concret: Invitez explicitement les doutes en réunion et faites réagir le responsable en dernier.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

2. Fiabilité

Comportement concret: Clarifiez une attente réciproque et la façon de signaler les écarts.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

3. Pouvoir et accessibilité du responsable

Comportement concret: Le responsable répond en dernier et explique concrètement le suivi des préoccupations.

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