CoCoReCo
Core Congruence Reset Co-create

Votre équipe en un coup d’œil

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Exemple fictif — aucune donnée d’équipe réelle.

Score global	Participation	Zone de score calculée
60,9/100	**10 / 12 · 83,3%**	**3 / 5**

Les scores du lien relationnel dépassent ceux de la structure. Examinez comment des objectifs, des rôles et des accords clairs peuvent soutenir les liens existants.

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

Qu’est-ce qui fonctionne déjà bien ?

Pratiques et reconnaissance · 89/100

Inclusion et appartenance · 84,5/100

Quels sujets aborder en premier ?

1. Différences et apprentissage · 38,3/100
2. Comprendre les valeurs · 40/100
3. Éthique et arbitrages difficiles · 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. Comprendre les valeurs

Traduisez trois valeurs en comportements observables et en un dilemme concret.

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

2. Différences et apprentissage

Recueillez deux récits de collaborateurs différents et explorez la règle implicite.

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

3. Éthique et arbitrages difficiles

Examinez un dilemme entre deux valeurs et expliquez l’arbitrage choisi.

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

Valeurs et culture organisationnelle

Organisation fictive · Équipe fictive · T1

Version du modèle: 1.0 · 60+ · 8D

Score total: 60.9/100

Zone numérique calculée: 3 · Pas une phase établie

Réponses: 10/12

Comprendre les valeurs: 40.0/100 · SD 12.2

Cohérence des actes: 63.3/100 · SD 12.2

Pratiques et reconnaissance: 89.0/100 · SD 9.0

Différences et apprentissage: 38.3/100 · SD 12.2

Leadership et signaux culturels: 67.5/100 · SD 12.2

Inclusion et appartenance: 84.5/100 · SD 8.6

Éthique et arbitrages difficiles: 40.0/100 · SD 12.2

Accueil et transmission de la culture: 65.0/100 · SD 12.2

Conseil de développement

Valeurs et culture organisationnelle : Rendez les bonnes habitudes plus régulières. Explorez la dimension la moins bien notée et entraînez un comportement commun.

Différences et apprentissage

Recueillez deux récits de collaborateurs différents et explorez la règle implicite.

Comprendre les valeurs

Traduisez trois valeurs en comportements observables et en un dilemme concret.

Une journée de coaching avec les chevaux

Choisissez deux valeurs. Observez les comportements humains dans une tâche au sol sous contrainte de temps et recommencez avec un accord explicite.

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

Règles de calcul

Motivation autonome et sécurité psychologique éclairent valeurs vécues, actes, reconnaissance et différences.

Edmondson (1999) · Psychological Safety and Learning Behavior

https://doi.org/10.2307/2666999

Ryan & Deci · Self-Determination Theory

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

Axe A = compréhension et pratiques (1:1) ; B = actes et apprentissage (2:1). Total = √(A × B). Cohérence des actes sous 50 : niveau maximal 2. Le modèle mesure la cohérence perçue, pas la moralité des valeurs.

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

Cohérence des actes < 50 => Niveau <= 2

Formule: Moyenne géométrique pondérée des deux axes

Nombre minimum de réponses notées par dimension: 10

Nombre minimum de participants: 5

Comprendre les valeurs · poids: 1

Cohérence des actes · poids: 2

Pratiques et reconnaissance · poids: 1

Différences et apprentissage · poids: 1

Leadership et signaux culturels · poids: 1

Inclusion et appartenance · poids: 1

Éthique et arbitrages difficiles · poids: 1

Accueil et transmission de la culture · poids: 1

Clarifier les valeurs: 0 – 35

Examiner les comportements: 35 – 50

Appliquer les valeurs: 50 – 65

Renforcer la cohérence: 65 – 80

Entretenir la culture: 80 – 100

Questions

Nous pouvons nommer les principales valeurs de l’organisation.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK1 · poids: 1

Nous pouvons donner un exemple concret par valeur.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK2 · poids: 1

Nous discutons du sens d’une valeur dans les choix difficiles.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK3 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent des exemples de comportements attendus.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour traduire les valeurs communes en comportements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour traduire les valeurs communes en comportements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour traduire les valeurs communes en comportements.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à traduire les valeurs communes en comportements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à traduire les valeurs communes en comportements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à traduire les valeurs communes en comportements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de traduire les valeurs communes en comportements, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à traduire les valeurs communes en comportements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de traduire les valeurs communes en comportements.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à traduire les valeurs communes en comportements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à traduire les valeurs communes en comportements.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCK_E11 · poids: 1

Les décisions de l’équipe correspondent aux valeurs exprimées.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD1 · poids: 1

Les responsables montrent les comportements attendus.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD2 · poids: 1

Nous signalons les écarts entre paroles et actes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD3 · poids: 1

Les valeurs passent au second plan quand les résultats sont sous pression.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD4 · poids: 1 · 6 − réponse

Nous avons des accords concrets pour aligner les promesses et les actes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour aligner les promesses et les actes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour aligner les promesses et les actes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à aligner les promesses et les actes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à aligner les promesses et les actes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à aligner les promesses et les actes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de aligner les promesses et les actes, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à aligner les promesses et les actes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de aligner les promesses et les actes.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à aligner les promesses et les actes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à aligner les promesses et les actes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCD_E11 · poids: 1

Nos accords de travail soutiennent les valeurs exprimées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP1 · poids: 1

La reconnaissance porte aussi sur la manière d’obtenir les résultats.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCP2 · poids: 1

Les comportements indésirables sont abordés même en cas de bonnes performances.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP3 · poids: 1

Nous adaptons les règles ou habitudes contradictoires.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour examiner les processus selon nos valeurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour examiner les processus selon nos valeurs.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCP_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour examiner les processus selon nos valeurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à examiner les processus selon nos valeurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à examiner les processus selon nos valeurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à examiner les processus selon nos valeurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de examiner les processus selon nos valeurs, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à examiner les processus selon nos valeurs.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCP_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de examiner les processus selon nos valeurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à examiner les processus selon nos valeurs.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCP_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à examiner les processus selon nos valeurs.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCP_E11 · poids: 1

Les perspectives différentes trouvent leur place dans l’équipe.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV1 · poids: 1

Nous pouvons discuter des règles implicites qui nous limitent.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV2 · poids: 1

Nous explorons pourquoi les nouveaux vivent les choses autrement.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV3 · poids: 1

Nous apprenons de situations où les valeurs se sont heurtées.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV4 · poids: 1

Nous avons des accords concrets pour explorer les différences de perception culturelle.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E1 · poids: 1

Nous savons qui prend l’initiative pour explorer les différences de perception culturelle.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E2 · poids: 1

Nous prévoyons du temps pour explorer les différences de perception culturelle.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E3 · poids: 1

Nous pouvons examiner un exemple récent où nous avons réussi à explorer les différences de perception culturelle.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E4 · poids: 1

Nous demandons aux personnes concernées ce qui les aide à explorer les différences de perception culturelle.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E5 · poids: 1

Les nouveaux membres savent aussi comment nous cherchons à explorer les différences de perception culturelle.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E6 · poids: 1

Quand il est difficile de explorer les différences de perception culturelle, nous examinons l’obstacle avec les personnes concernées.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E7 · poids: 1

Nous vérifions si notre approche aide réellement à explorer les différences de perception culturelle.

10.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E8 · poids: 1

Nous questionnons les habitudes qui nous empêchent de explorer les différences de perception culturelle.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E9 · poids: 1

Nous tenons compte des retours quand nous cherchons à explorer les différences de perception culturelle.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E10 · poids: 1

Nous fixons un suivi pour examiner comment nous parvenons à explorer les différences de perception culturelle.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCV_E11 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour examiner les comportements des responsables au regard des valeurs communes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour examiner les comportements des responsables au regard des valeurs communes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à examiner les comportements des responsables au regard des valeurs communes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour examiner les comportements des responsables au regard des valeurs communes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à examiner les comportements des responsables au regard des valeurs communes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour examiner les comportements des responsables au regard des valeurs communes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de examiner les comportements des responsables au regard des valeurs communes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à examiner les comportements des responsables au regard des valeurs communes, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de examiner les comportements des responsables au regard des valeurs communes.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à examiner les comportements des responsables au regard des valeurs communes.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCL_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour permettre une contribution équitable de personnes d’horizons différents.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour permettre une contribution équitable de personnes d’horizons différents.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à permettre une contribution équitable de personnes d’horizons différents.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCI_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour permettre une contribution équitable de personnes d’horizons différents.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à permettre une contribution équitable de personnes d’horizons différents.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour permettre une contribution équitable de personnes d’horizons différents.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCI_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de permettre une contribution équitable de personnes d’horizons différents.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à permettre une contribution équitable de personnes d’horizons différents, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de permettre une contribution équitable de personnes d’horizons différents.

100.0/100 · SD 0.0 · n=10

WCI_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à permettre une contribution équitable de personnes d’horizons différents.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCI_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour examiner explicitement les dilemmes de valeurs dans les décisions.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour examiner explicitement les dilemmes de valeurs dans les décisions.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à examiner explicitement les dilemmes de valeurs dans les décisions.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour examiner explicitement les dilemmes de valeurs dans les décisions.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à examiner explicitement les dilemmes de valeurs dans les décisions.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour examiner explicitement les dilemmes de valeurs dans les décisions.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de examiner explicitement les dilemmes de valeurs dans les décisions.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à examiner explicitement les dilemmes de valeurs dans les décisions, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de examiner explicitement les dilemmes de valeurs dans les décisions.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à examiner explicitement les dilemmes de valeurs dans les décisions.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCE_D8_10 · poids: 1

Nous avons un accord clair pour familiariser les nouveaux collègues avec les valeurs et les pratiques.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_1 · poids: 1

Nous savons qui est responsable pour familiariser les nouveaux collègues avec les valeurs et les pratiques.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_2 · poids: 1

Nous pouvons citer un exemple récent où nous avons réussi à familiariser les nouveaux collègues avec les valeurs et les pratiques.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_3 · poids: 1

Nous disposons du temps et des moyens nécessaires pour familiariser les nouveaux collègues avec les valeurs et les pratiques.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_4 · poids: 1

Même sous pression, nous parvenons à familiariser les nouveaux collègues avec les valeurs et les pratiques.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_5 · poids: 1

Nous demandons aux collègues concernés ce qui est nécessaire pour familiariser les nouveaux collègues avec les valeurs et les pratiques.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_6 · poids: 1

Les nouveaux collègues reçoivent une explication de notre manière de familiariser les nouveaux collègues avec les valeurs et les pratiques.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_7 · poids: 1

Quand nous ne parvenons pas à familiariser les nouveaux collègues avec les valeurs et les pratiques, nous examinons les obstacles.

60.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_8 · poids: 1

Nous utilisons le feedback pour améliorer notre manière de familiariser les nouveaux collègues avec les valeurs et les pratiques.

35.0/100 · SD 12.2 · n=10

WCS_D8_9 · poids: 1

Nous évaluons régulièrement si notre approche aide à familiariser les nouveaux collègues avec les valeurs et les pratiques.

85.0/100 · SD 12.2 · n=10

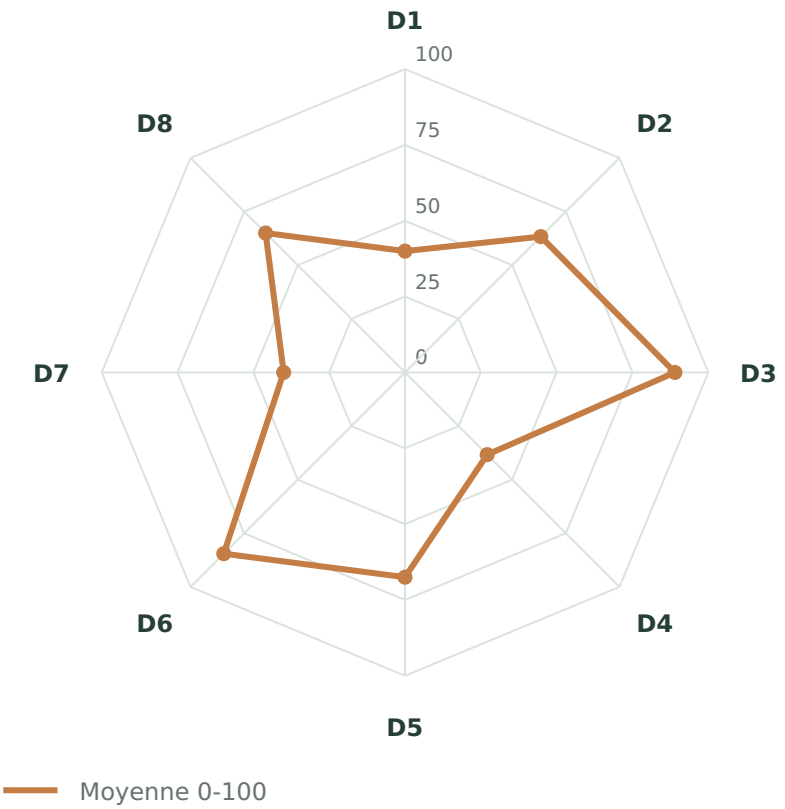
WCS_D8_10 · poids: 1

Profil global

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

Invités: 12 | 83%

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



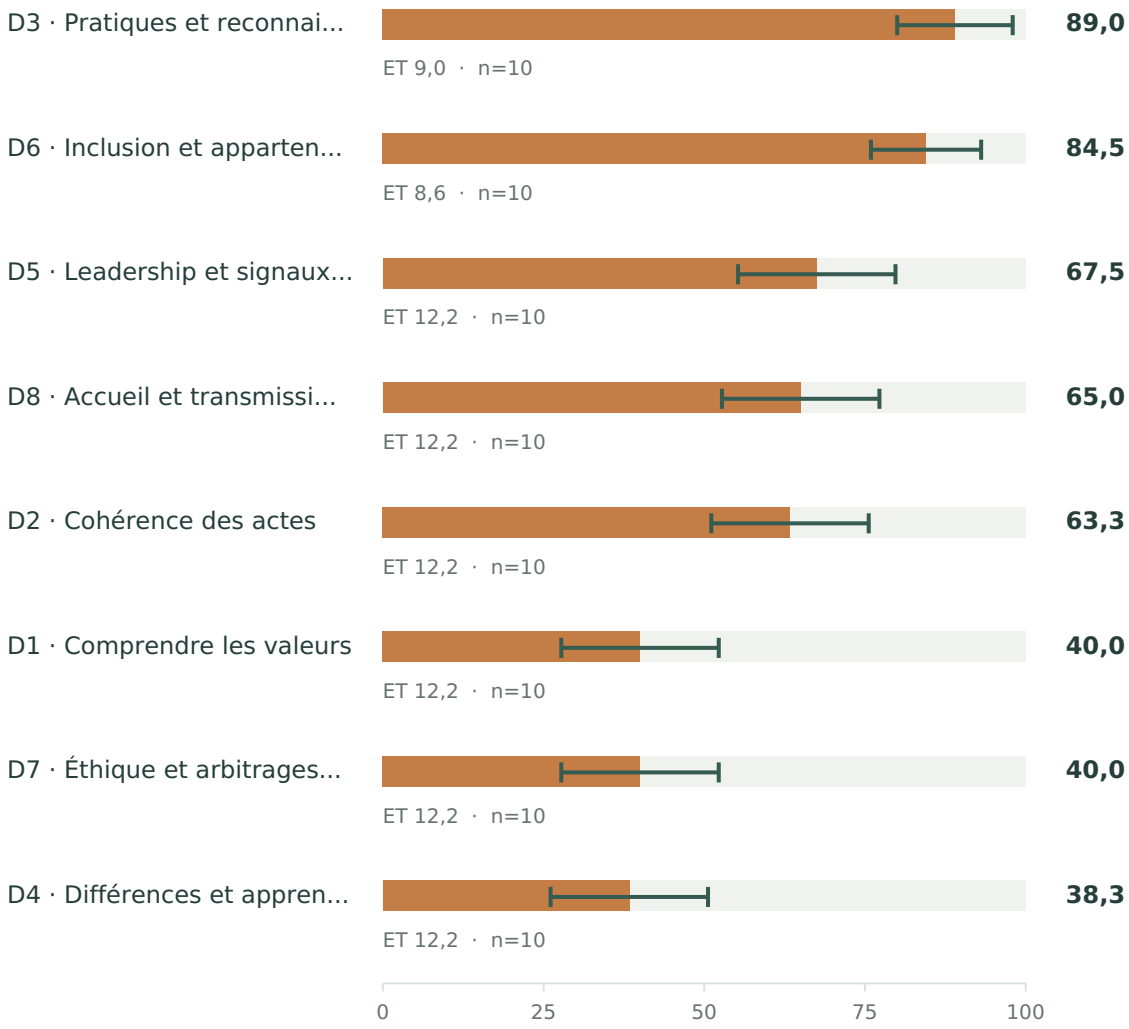
Ordre des axes fixe. Comparez les scores, pas la surface du radar. Codes D : voir le tableau.

Moyenne et dispersion par domaine

Code / domaine	Moyenne	ET	n
D1 | Comprendre les valeurs	40,0	12,2	10
D2 | Cohérence des actes	63,3	12,2	10
D3 | Pratiques et reconnaissance	89,0	9,0	10
D4 | Différences et apprentissage	38,3	12,2	10
D5 | Leadership et signaux culturels	67,5	12,2	10
D6 | Inclusion et appartenance	84,5	8,6	10
D7 | Éthique et arbitrages difficiles	40,0	12,2	10
D8 | Accueil et transmission de la culture	65,0	12,2	10

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

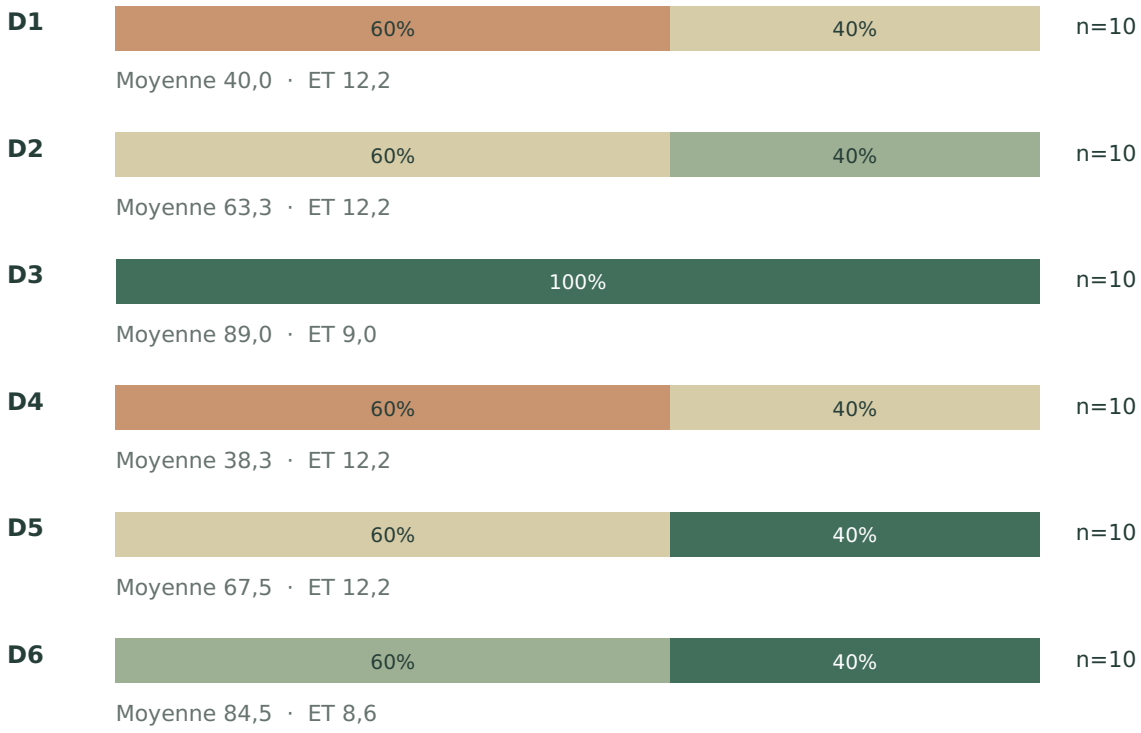
Points forts et développement



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.

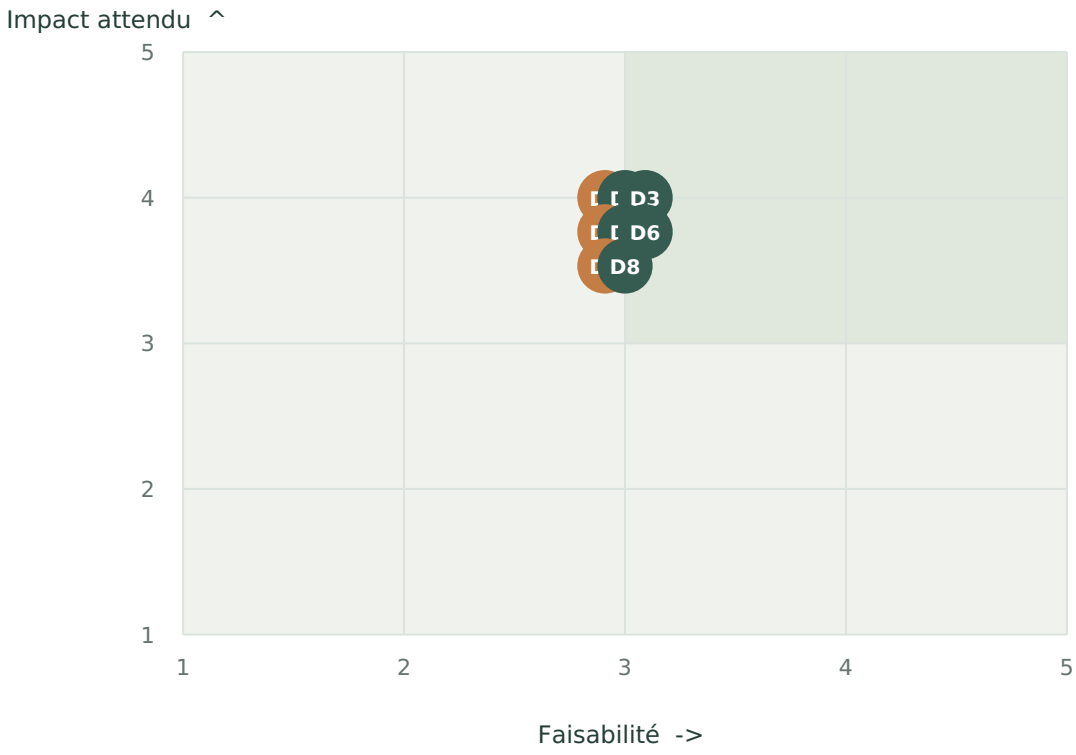
Les observations du coaching restent séparées du questionnaire. Notez preuves et contre-exemples avant de nommer une phase.

+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 | Comprendre les valeurs	4	3	Oui
D2 | Cohérence des actes	4	3	-
D3 | Pratiques et reconnaissance	4	3	-
D4 | Différences et apprentissage	4	3	Oui
D5 | Leadership et signaux culturels	4	3	-
D6 | Inclusion et appartenance	4	3	-
D7 | Éthique et arbitrages difficiles	4	3	Oui
D8 | Accueil et transmission de la culture	4	3	-

De la priorité à l'action

1. Comprendre les valeurs

Comportement concret: Traduisez trois valeurs en comportements observables et en un dilemme concret.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

2. Différences et apprentissage

Comportement concret: Recueillez deux récits de collaborateurs différents et explorez la règle implicite.

Responsable: Coordinateur et personnes concernées

Date du bilan: À convenir ensemble

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

3. Éthique et arbitrages difficiles

Comportement concret: Examinez un dilemme entre deux valeurs et expliquez l'arbitrage choisi.

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