

Concepteur.ice



Priseur.se



Expert.e



Organisateur.ice



Priseur.se



Modéré.e, stratégique, le.la
Priseur.se fait preuve de
discernement et envisage toutes
les options.

Iel étudie avec précision et de
manière objective la réalisation
possible des idées et leur intérêt.



*Perçu.e comme une
personne manquant de
dynamisme, iel a
tendance à être trop
rationnel.le et
parfois trop critique.*

Concepteur.ice



Créatif.ve, imaginatif.ve, peu
orthodoxe et surtout
anticonformiste, le.la
concepteur.ice propose de
nouvelles idées et des solutions
créatives. Iel résout les problèmes
complexes.



*Trop absorbé.e pour se
soucier de communiquer
efficacement, iel a
tendance à négliger les
détails pratiques. (peut être
peu orthodoxe ou
distrainé.e).*

Organisateur.ice



Discipliné.e, fiable, ordonné.e,
méthodique et efficace,
l'organisateur.ice transforme
les idées en actions concrètes
et pratiques, que les membres
de l'équipe pourront réaliser.

*Peu conciliant.e et peu
flexible, iel a des
difficultés à s'ouvrir aux
idées nouvelles. (peut
résister au changement
et s'accrocher à son
planning)*



Expert.e



Déterminé.e, autonome,
concentré.e vers un seul objectif,
l'expert.e possède une source de
connaissances et de
compétences techniques peu
communes et utiles à l'équipe.

*Iel possède un champ de
compétence
généralement étroit. Iel
se focalise sur les
aspects techniques de
son domaine et a
tendance à négliger la «
vision globale ».*



Propulseur.se



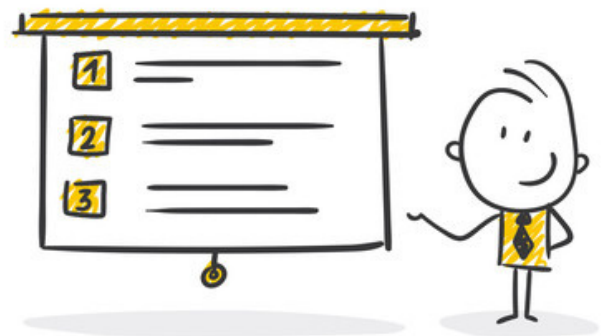
Perfectionneur.se



Coordinateur.ice



Promoteur.ice



Perfectionneur.se



Conscientieux.se, à la recherche des erreurs et des omissions, le.la perfectionneur.se a le souci de la perfection. Iel s'assure que le travail est bien fini et fait en sorte que le programme et les délais soient respectés.

Enclin.e à s'inquiéter pour chaque détail, iel a des difficultés à déléguer. Iel est parfois perçu.e comme une personne qui coupe les cheveux en quatre.



Propulseur.se

Dynamique et fonceur.se, le.la propulseur.se travaille bien sous pression et aime les défis. Iel a le courage et la capacité de surmonter les obstacles. Iel pousse les autres à l'action et aide l'équipe à se recentrer sur son travail.

Iel peut provoquer les autres et être parfois blessant.e, mais sans intention malveillante. (risque de devenir agressif.ve dans son désir d'obtenir des résultats)



Promoteur.ice



Extraverti.e, enthousiaste et communicatif.ve, le.la promoteur.ice explore les opportunités et développe les contacts, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'équipe et de l'entreprise. Iel tire profit des idées, des informations et des développements du monde extérieur

Trop optimiste, iel manque parfois de réalisme et a tendance à se désintéresser des projets lorsque son enthousiasme initial est passé. (risque de négliger le suivi)



Coordinateur.ice



Mature, confiant.e, attentif.ve aux autres et diplomate, le.la coordinateur.ice clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision. Iel s'assure que les efforts et les qualités de coéquipier.es sont employés au mieux.

Iel peut parfois être perçu comme manipulateur.ice. Iel a tendance à déléguer le travail qu'iel n'aime pas faire.





Soutien







La méthode Belbin



Meredith Belbin définit un rôle en équipe comme une "tendance à agir, contribuer et agir avec les autres de manière particulière". Il faut donc faire une distinction entre le rôle en équipe d'un individu et son rôle fonctionnel, qui fait référence au métier et aux critères professionnels sur lesquels il a été engagé.

La gamme des comportements qui contribuent effectivement à la réussite de l'équipe est limitée.

Catégories de rôles

- 
- 3 rôles tournés vers la réflexion :
 - Priseur,
 - Concepteur,
 - Expert.
- 

- 
- 3 rôles tournés vers l'action
 - Organisateur,
 - Propulseur,
 - Perfectionneur
- 

- 
- 3 rôles tournés vers la relation :
 - Promoteur,
 - Coordinateur,
 - Soutien.
- 

Pendant ses recherches, Meredith Belbin a constaté que tous les comportements identifiés étaient essentiels pour le succès des équipes. La clé de ce succès était l'équilibre entre ces comportements. Il a par exemple découvert que les équipes qui ne possédaient aucun Concepteur avaient du mal à produire l'étincelle initiale qui allait leur permettre d'avancer. Cependant, lorsque les équipes possédaient un trop grand nombre de Concepteurs, les bonnes idées pouvaient rester cachées derrière les mauvaises et trop de temps était consacré aux idées sans avenir. De la même manière, en l'absence de Propulseurs, les équipes avançaient sans élan ni direction et prenaient du retard. Toutefois, lorsque les Propulseurs étaient trop nombreux, ceci entraînait des rivalités internes et une baisse du moral.

Au cours de ses recherches, Dr Belbin a trouvé que les individus sont capables de jouer 9 Rôles en équipe qui représentent un modèle stable d'association avec leurs coéquipier.es basé sur :

- une propension de leur personnalité,
- modifié par leur raisonnement puis
- encore davantage par leurs valeurs personnelles,
- régi par les contraintes perçues,
- influencé par l'expérience et
- auquel vient s'ajouter un apprentissage perfectionné.

Soutien

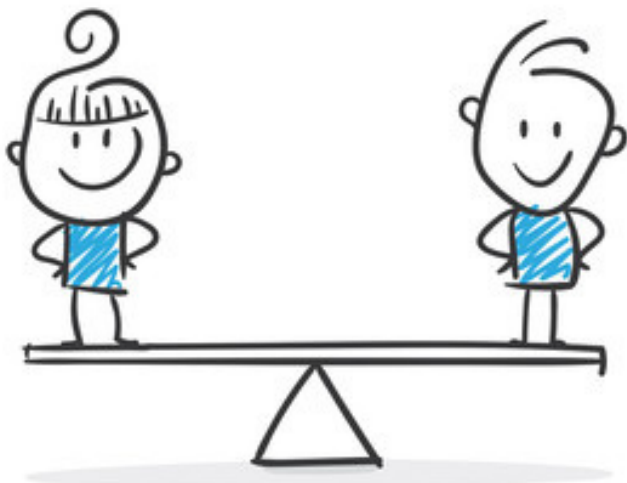


Sociable, coopératif.ve, posé.e sensible et conciliant.e, le.la soutien est attentif.ve aux autres et à leurs besoins. Plein de tact, à l'écoute, iel évite les frictions et recherche le consensus. Iel bâtit le relationnel de l'équipe.

Indécis.e dans les situations cruciales, iel est facilement influençable. Iel est souvent mal à l'aise en cas de crise ou de conflit. (peut se montrer indécis.e quand il faut prendre des décisions impopulaires)



L'équilibre est la clé !



Chacun.e d'entre nous va souvent avoir 2 ou 3 rôles préférés, 2 ou 3 rôles possibles, 2 ou 3 rôles à éviter. Dans les analyses de profils d'une personne c'est la combinaison de ces rôles qui sera étudiée, les subtilités sont donc très nombreuses et ne peuvent se réduire à cette simple description.