

## QUEL SONT LES RÔLES D'ÉQUIPE DE BELBIN ? DESCRIPTION

La méthode des Rôles d'équipe de Belbin, également connue sous le nom d'**Inventaire d'équipe de Belbin**, a été développée par le Dr. Raymond Meredith Belbin et publiée pour la première fois dans son livre de 1981 sur la gestion d'équipes. C'est un modèle qui peut être utilisé pour décrire et comprendre le comportement d'un membre d'une équipe dans sa relation à l'autre. L'inventaire de Belbin évalue la façon dont les personnes expriment des traits de caractère dans 9 rôles d'équipe différents.

Agglomérat du comportement	Rôle d'équipe	Points forts - contributions	Faiblesses permises
Rôles orientés- Action	FONÇEUR	<p><b>Apporte dynamisme, provocant, s'enrichit de la pression.</b> La volonté et le courage de surmonter les obstacles.</p> <p>Le Fonçeur est un leader orienté-Tâche qui déborde d'énergie, qui a une motivation élevée à réaliser et pour qui gagner est le nom du jeu. Le Fonçeur est engagé à mener les choses à bonne fin et la volonté « de former » les autres à réaliser les objectifs de l'équipe.</p>	<p>Enclin à la provocation. Offense les sentiments des personnes. Il ou elle défiera, argumentera ou sera en désaccord et affichera une attitude agressive dans la poursuite de l'atteinte des objectifs. Deux ou trois fonçeurs dans un groupe peuvent être source de conflit en lutte pour la position dominante.</p>
	RÉALISATEUR	<p><b>Apporte la discipline et la fiabilité, conservateur et efficace.</b> Transforme des idées en actions pratiques.</p> <p>Les réalisateurs se rendent compte des engagements externes et sont disciplinés, consciencieux et ont une bonne image d'eux-même. Ils tendent à l'idée fixe et pratique, confiant et tolérant, respectant les traditions établies. Ils se caractérisent par peu d'inquiétude et tendent à travailler pour l'équipe de manière pratique et réaliste.</p> <p>Les Réalisateurs ont des positions à responsabilité dans les plus grandes entreprises. Ils tendent à faire les travaux que les autres ne veulent pas faire et les font bien : par exemple, discipliner les employés.</p>	<p>Quelque peu inflexible et conservateur. Ralentissent pour répondre à de nouvelles possibilités.</p>
	FINISSEUR	<p><b>Apporte la conscience, soin, anxiété.</b> Découvre erreurs et omissions. Livré à l'heure.</p> <p>Le Finisseur porte son attention sur le détail, vise à compléter et terminer le travail. Ils font un effort régulier et sont permanent dans leur travail. Ils ne sont pas aussi intéressés par le charme du</p>	<p>Tendance à s'inquiéter à l'excès. Peu disposé à déléguer.</p>

		succès spectaculaire.	
<b>Rôles orientés vers la personne</b>	<b>PRÉSIDENT (1981) CO-ORDINATEUR (1988)</b>	<b>Apporte la maturité, confiante, un bon président.</b> Clarifie les buts, favorise la prise de décision, délègue bien. Le Coordonnateur est un leader orienté-personne. Cette personne est confiante, accueillante, dominante et est engagée dans les buts et objectifs de l'équipe. Le Coordonnateur est un penseur positif qui approuve l'atteinte des buts, la lutte et l'effort chez les autres. Le Coordonnateur est quelqu'un d'assez tolérant, toujours à l'écoute des autres, mais assez fort pour rejeter leur conseil.	Peut souvent être vu comme manipulateur. Evite de se charger trop de travail personnel . Ne peut pas se tenir à l'écart dans une équipe et habituellement n'a pas un intellect aiguisé.
	<b>EQUIPIER</b>	<b>Apporte la coopération, doux, clairvoyant et diplomatique.</b> Écoute, établit, évite la friction. Les Equipiers font des interventions utiles pour éviter friction potentielle et permettre aux tempéraments difficiles dans l'équipe d'utiliser leurs qualifications à des fins positives. Ils tendent à maintenir l'esprit d'équipe à un niveau élevé et à permettre à d'autres membres de participer efficacement. Leurs qualités de diplomates associé avec leur sens de l'humour sont des actifs pour une équipe. Elles tendent à avoir des qualités d'écoute, faisant face aux personnes maladroites et sont sociable, sensible et orienté-personne.	Indécis dans des situations d'urgence. Elles ont tendance à être indécises dans des moments de crise et peu disposées à faire des choses qui pourraient blesser les autres.
	<b>PROMOTEUR</b>	<b>Apporte l'enthousiasme, extraverti, communicatif.</b> Explore des opportunités. Développe des contacts. Le Promoteur est le directeur qui n'est jamais dans son bureau, et s'il y est, il est au téléphone. Le Promoteur est quelqu'un qui explore des opportunités et développe des contacts. Les Promoteurs sont de bons négociateurs qui sondent les autres pour information et appuient et prennent les idées des autres et les développent. Ils se caractérisent par la sociabilité et l'enthousiasme et sont bons aux	Sur-optimiste. Pert l'intérêt une fois que l'enthousiasme initial est passé. N'est habituellement pas la source des idées originelles.

		relations de travail et à explorer les relations en dehors du groupe.	
<b>Rôles orientés-Idées (Pensée et résolution de problèmes)</b>	<b>CONCEPTEUR</b>	<b>Apporte la créativité, imaginaire, peu orthodoxe.</b> Résout des problèmes difficiles. Le Concepteur est un spécialiste générateur d'idée caractérisé par un QI élevé et introverti tout en étant également dominant et original. Le Concepteur tend à adopter des approches radicales au fonctionnement et aux problèmes d'équipe. Les Concepteurs sont davantage portés sur les questions principales que sur les détails.	Ignore des choses fortuites. Trop préoccupé pour communiquer efficacement. Tendance à négliger les détails pratiques et à l'argumentation.
	<b>CONTROLEUR EVALUATEUR</b>	<b>Apporte le jugement objectif, sobre, stratégique et discernant.</b> Voit toutes les options. Juge exactement. Selon le modèle, c'est une personne judicieuse, prudente, intelligente avec un faible besoin de réaliser. Les Controleur Evalueur participent en particulier à la prise de décision cruciale parce qu'ils sont capables d'évaluer des propositions en concurrence. Le Controleur Evalueur n'est pas guidé par des arguments émotifs, il est sérieux, tendance à la lenteur à prendre une décision en raison d'une nécessité à penser au delà des choses. Il a la fierté de ne jamais avoir tort.	Manque de capacité à guider et à inspirer les autres. Peut apparaître sec et ennuyeux ou même exagérément critique. Ceux ayant des nominations à un niveau élevé sont souvent des Controleurs Evalueurs.
	<b>SPÉCIALISTE (1988)</b>	(Ajouté par Belbin en 1988). <b>Apporte l'attachement, indépendance de pensée, autonome.</b> Fournit connaissances et qualifications dans des domaines d'expertise. Elles sont souvent hautement introverties et anxieuses et tendent à être autonomes, concentrées et engagées.	Participe seulement dans un domaine étroit. Demeure sur la technique. Intelligence propre et un manque d'intérêt sur les sujets des autres personnes.

**ORIGINE DU MODÈLE DES RÔLES D'ÉQUIPE DE BELBIN. HISTOIRE**

Dr. Raymond Meredith Belbin est né en 1926. Il a d'abord obtenu son premier puis son second degrés à l'université de Cambridge. Après son doctorat, il a été chargé de recherches à l'université de Cranfield. Ses premières recherches se sont concentrées principalement sur les travailleurs âgés dans l'industrie. Il retourne ensuite à Cambridge vers la fin des années

© 12manage.com

### Self Perception Belbin Team Role Profile (Example)

	Least Preferred Roles			Manageable Roles			Preferred Roles			Rules and Descriptions			
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Team-Role Contribution	Allowable Weaknesses
PL	.	.	.	.	.	.	.	.	X	.	.	<b>Plant</b> Creative, imaginative, spontaneous. Solves difficult problems.	Ignore incidents. Too preoccupied with own thoughts to communicate effectively.
RI	.	.	.	.	.	.	.	X	.	.	.	<b>Resource Investigator</b> Extrovert, enthusiastic, communicative. Explores opportunities. Develops contacts.	Over-optimistic. Can lose interest once initial enthusiasm has passed.
CO	.	.	.	X	.	.	.	.	.	.	.	<b>Co-ordinator</b> Nurture, confident. Clarifies goals. Brings other people together to promote team discussions.	Can be seen as unassertive. Offends personal work.
SH	.	.	.	.	.	.	.	X	.	.	.	<b>Shaper</b> Challenging, energetic. Drives on pressure. Has the drive and courage to overcome obstacles.	Prone to promotion. Likely to offend others.
ME	.	.	.	.	.	X	.	.	.	.	.	<b>Monitor Evaluator</b> Serious minded, strategic and discerning. Sees all options. Judges accurately.	Can lack drive and ability to inspire others.
TW	X	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	<b>Teamworker</b> Co-operative, mild, perceptive and diplomatic. Listens, builds, eases tensions.	Intervenes in crucial situations.
IMP	X	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	<b>Implementer</b> Disciplined, reliable, conservative in habits. A capacity for taking practical steps and actions.	Somewhat inflexible. Slow to respond to new possibilities.
CF	.	.	.	X	.	.	.	.	.	.	.	<b>Completer Finisher</b> Fainthearted, conscientious, anxious. Searches out errors and omissions. Delivers on time.	Inclined to worry unduly. Reluctant to let others into own job.
SP	.	.	.	.	X	.	.	.	.	.	.	<b>Specialist</b> Single-minded, self-starting, dedicated. Possesses knowledge and skills in rare supply.	Contributes on only a limited level. Develops specialist, personal interests.

60 et rejoint l'unité industrielle de recherches sur la formation. Là il est invité à réaliser des recherches sur ce qui s'est ensuite appelé l'université du personnel d'administration de la Henley-on-Thames. Ce travail a constitué les bases de son livre de 1981 'Management d'équipes'.

#### UTILISATION DES RÔLES D'ÉQUIPE DE BELBIN. APPLICATIONS

- S'assurant que chaque rôle nécessaire dans une équipe ou un projet est réellement occupé par quelqu'un.
- Regroupant certaines activités chez un même membre de l'équipe d'une manière logique.
- Si les membres de l'équipe sont autorisés à réaliser les activités qu'ils aiment le plus, ils seront plus motivés ce qui augmentera normalement la performance de l'équipe
- Les équipes équilibrées prennent moins de risque et requièrent typiquement moins d'attention de management.

#### LIMITES DE LA MÉTHODE DES RÔLES D'ÉQUIPE DE BELBIN. INCONVÉNIENTS

- Tandis que des comparaisons peuvent être figurées entre les rôles comportementaux d'équipe de Belbin et les profils de Management, il est important de se rappeler que les rôles de Belbin représentent des tâches et des fonctions dans l'auto-gestion des activités d'une équipe, et ne sont pas des types ou des préférences de pensée de la personnalité. Bien qu'il y ait des essais pour analyser vos rôles idéaux d'équipe, ceci ne signifie pas que vous ne pouvez pas ou ne devriez pas assumer d'autres rôles.
- Dans les plus grands projets, les activités de l'équipe sont regroupées dans des Processus d'équipe.
- Belbin lui-même reconnaît que quelques équipes se composant d'un Fonçeur et d'un groupe « oui » d'hommes réalisent bien, particulièrement où la prévisibilité était élevée.
- En fait, les activités d'équipe changent pendant un projet. Comparez : [Stages of Team Development \(Étapes du développement d'équipe\)](#).
- Il peut y avoir plus d'une usine requise pour introduire des idées et des perspectives dans une équipe. Comparez : [Six Thinking Hats \(Six Chapeaux de la Pensée Rationnelle\)](#).
- Le modèle ne tient pas compte des rapports hiérarchiques entre les personnes.
- Certaines personnes peuvent ne pas se supporter. En conséquence ils peuvent ne pas pouvoir travailler ensemble.

Livre : R. Meredith Belbin - équipes de gestion