










Profil des Rôles en Equipe Belbin pour

Pierre Langlet



Descriptions des Rôles en Equipe

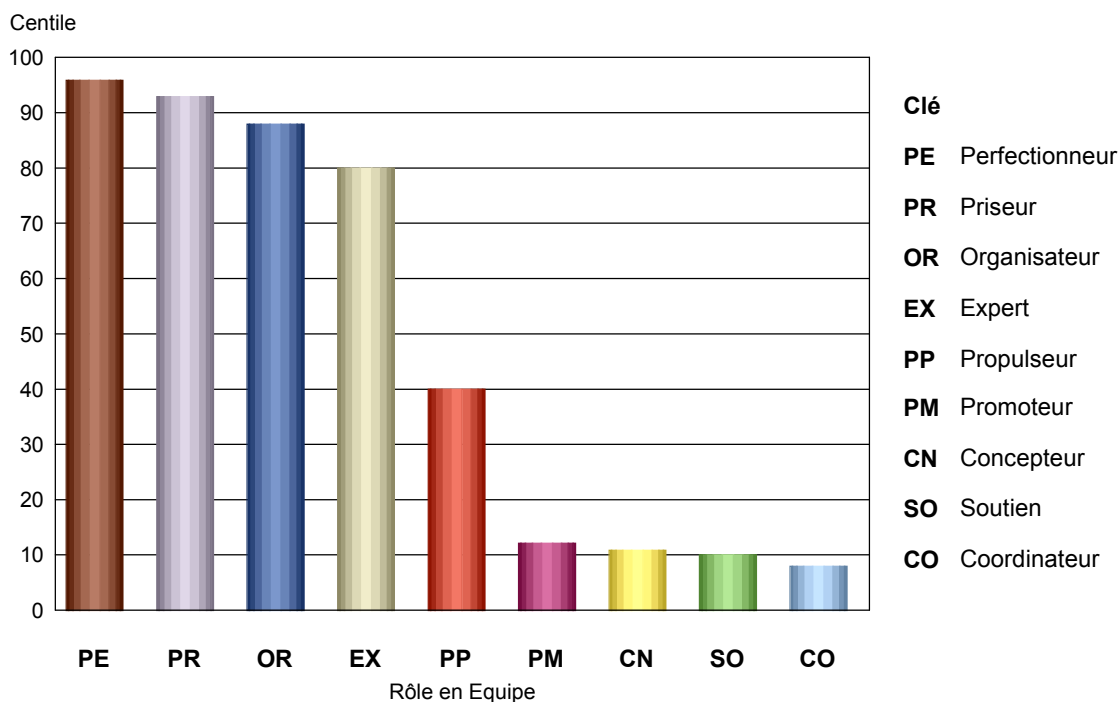
Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et communicatif. Explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur.	Trop optimiste. Manque parfois de réalisme et peut se désintéresser des projets après l'enthousiasme initial.
Coordinateur 	Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision.	Parfois perçu comme calculateur. A tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
Propulseur 	Aime les défis. Dynamique et fonceur, travaille bien sous pression, avec le courage et la capacité de surmonter les obstacles.	Peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
Priseur 	Modéré, stratégique. Fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Evalue les idées avec précision.	Perçu comme manquant de dynamisme. Peut être trop rationnel, et parfois trop critique.
Soutien 	Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Attentif aux autres et à leurs besoins, et plein de tact.	Indécis et souvent mal à l'aise dans les situations cruciales ou de crise. Facilement influençable.
Organisateur 	Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Transforme les idées en actions concrètes et pratiques.	Peu conciliant ou flexible. Lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
Perfectionneur 	S'assure que le travail est bien fini. Consciencieux, à la recherche des erreurs et omissions. A le souci de la perfection.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, et a des difficultés à déléguer.
Expert 	Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. A une source de connaissances et de compétences utiles à l'équipe.	Possède un champ de compétences généralement étroit. A tendance à négliger la "vision globale".

Pierre Langlet

Votre Profil Complet

Le graphique montre vos Rôles en Equipe par ordre d'importance décroissant. Les autres pages de votre rapport vous donneront une analyse plus détaillée.

Ce rapport est basé sur votre auto-perception et 6 évaluations d'observateur.



Le graphique ci-dessus montre vos Rôles en Equipe par ordre de préférence. La distribution des rôles peut être assez équilibrée, certains rôles peuvent être très forts, d'autres très faibles, ou pas du tout présents dans votre comportement. Tout est possible, il n'y a pas de classement idéal.

Ce graphique est basé sur la combinaison de votre auto-perception avec les perceptions de vos observateurs. En rassemblant toutes ces informations, nous pouvons voir si votre auto-évaluation s'accorde ou non avec le feedback soumis par vos collègues. Beaucoup de facteurs contribuent à votre profil complet des Rôles en Equipe.

Pierre Langlet

Analyse de votre Profil Complet

Ce rapport montre vos Rôles en Equipe, classés du premier, à gauche, au dernier, à droite. Le classement général est le cumul pondéré de votre auto-perception et les perceptions de vos observateurs, et prend en compte beaucoup de facteurs.

Ce rapport est basé sur votre auto-perception et 6 évaluations d'observateur.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
L'auto-perception de Pierre Langlet	PR	OR	PE	EX	PP	SO	CN	CO	PM
Observateurs:									
Observateur 1	PE	PR	OR	EX	PP	PM	SO	CO	CN
Observateur 2	PE	PR	EX	OR	CN	PP	PM	SO	CO
Observateur 3	PE	EX	OR	PR	PP	CN	PM	CO	SO
Observateur 4	PE	EX	PR	OR	PM	SO	CN	PP	CO
Observateur 5	PE	PR	PP	EX	OR	CO	PM	CN	SO
Observateur 6	PR	OR	PE	PP	EX	CN	PM	CO	SO
L'ensemble des Evaluations d'Observateur	PE	PR	OR	EX	PP	PM	CN	CO	SO

Votre Profil Complet

PE	PR	OR	EX	PP	PM	CN	SO	CO
								

Votre avis correspond bien à celui de vos observateurs. Vous avez dans l'ensemble une vue objective de vos rôles préférentiels en équipe, avec seulement quelques petites différences par rapport à la perception de vos observateurs. Vous devrez peut-être parfois ajuster vos rôles au sein de l'équipe pour vous adapter à une situation de travail spécifique.

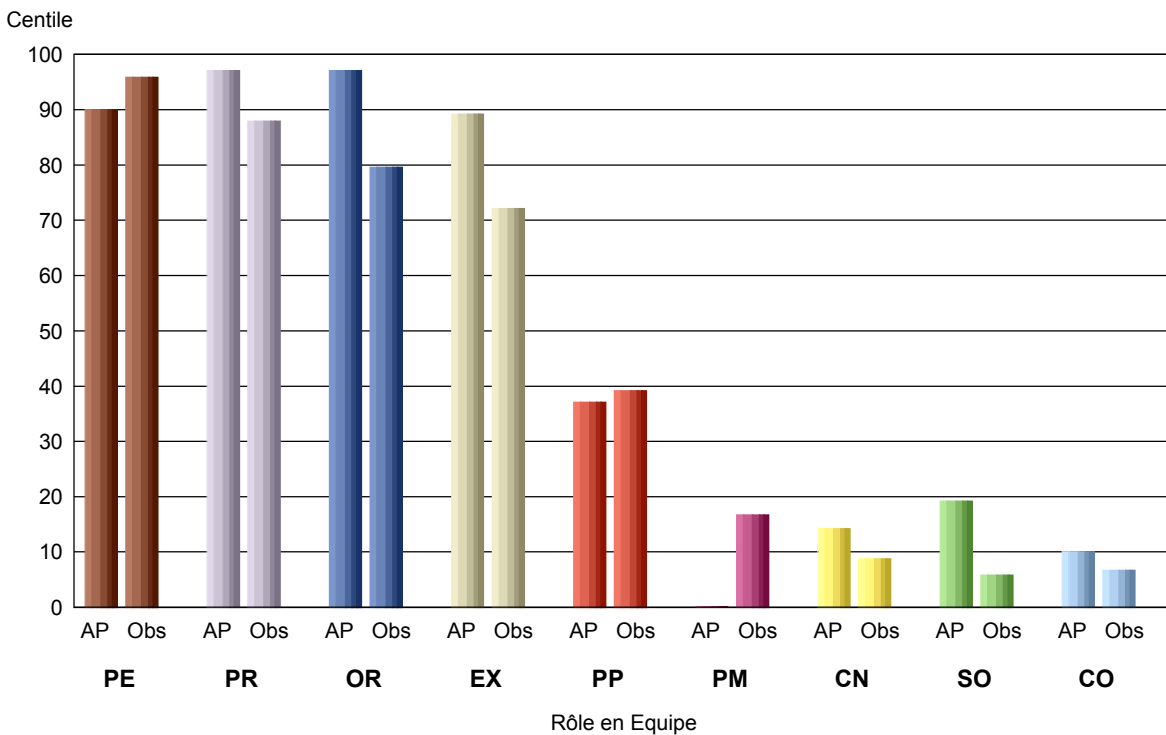
Ce commentaire exprime la cohérence entre l'ensemble des évaluations d'observateur et votre auto-perception. Il ne prend pas compte du niveau d'accord des observateurs eux-mêmes.

Pierre Langlet

Comparaison entre Auto-Perception et Réponses des Observateurs

Le graphique montre comment vous percevez vous-même vos contributions au travail en équipe et les compare avec les perceptions de vos observateurs. Le tableau en bas contient les scores pour l'auto-perception et les observations.

Ce rapport est basé sur votre auto-perception et 6 évaluations d'observateur.








Clé		Auto-perception (AAP) (Centile)	Observations (Obs) (Centile)
PE	Perfectionneur	90	96
PR	Priseur	97	88
OR	Organisateur	97	80
EX	Expert	89	72
PP	Propulseur	37	39
PM	Promoteur	0	16
CN	Concepteur	14	9
SO	Soutien	19	6
CO	Coordinateur	10	7

Pierre Langlet

Votre Auto-Perception

Ce rapport montre vos scores pour chaque Rôle en Equipe en centiles, c'est-à-dire sur une échelle de 1 à 100. Les Rôles sont classés comme "préférés", "possibles", ou "à éviter".

Ce rapport est basé uniquement sur votre auto-perception.

Rôles à Eviter			Rôles Possibles				Rôles Préférés				Rôles en Equipe
0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
.	.	X	 Concepteur
X	 Promoteur
.	X	 Coordinateur
.	.	.	.	X	 Propulseur
.	X	 Priseur
.	.	X	 Soutien
.	X	 Organisateur
.	X	.	 Perfectionneur
.	X	.	 Expert

Pierre Langlet

Rapport de Conseil

Ce rapport vous offre des conseils sur la manière optimale de gérer votre comportement afin de profiter au maximum des contributions potentielles de vos Rôles en Equipe. La pertinence de ces conseils risque de varier selon votre situation actuelle.

Ce rapport est basé sur votre auto-perception et 6 évaluations d'observateur.

Grâce à votre capacité d'analyse soignée et précise, alliée à votre jugement objectif et raisonné, vous devriez être capable de produire des plans et des décisions à la fois réfléchis et détaillés. Il est toutefois important que vous travailliez dans un environnement exempt de pressions ou de contraintes de temps, c'est-à-dire un environnement où les objectifs sont à long terme plutôt qu'à court terme et où la qualité du produit fini est un souci majeur. Vous êtes bien placé pour identifier et corriger les erreurs susceptibles de provenir des autres. Un rôle permettant de mener un projet du début à la fin vous conviendrait également. Vous définissez vos propres normes et aurez par conséquent besoin de suffisamment de temps pour vous assurer qu'elles ont été respectées.

Vous devriez réussir avec les managers qui ont un sens de la stratégie, accordent une grande importance aux conseils et apprécient les projets menés à terme. Il est possible que vous rencontriez davantage de problèmes avec des supérieurs ou des managers impatientes et fortement axés sur l'action.

Avec vos pairs et les personnes que vous gérez, veillez à communiquer votre raisonnement de manière positive. Vous devriez mieux travailler avec les personnes capables de transformer votre réflexion et votre planification en actions pragmatiques et efficaces.

Votre style de travail devrait correspondre à celui d'un conseiller peu susceptible de faire des erreurs.

Vous pourriez également vous concentrer sur le développement de votre capacité à planifier et à organiser de manière efficace. L'une des meilleures façons d'établir une réputation consiste à travailler dur. En développant une méthode de travail pratique et efficace, vous devriez non seulement en profiter, mais également vous apercevoir que les autres suivent votre exemple.

Pour finir, vous devez tenir compte du rôle auquel vous convenez le moins. Vous ne semblez pas posséder les caractéristiques d'une personne qui coordonne les opinions des autres et délègue le travail en fonction des besoins. Le fait de travailler en harmonie avec une personne qui possède ces qualités complémentaires devrait améliorer votre propre performance.

Pierre Langlet**Exploiter au Maximum votre Potentiel**

Ce rapport met en lumière les forces et les points de vigilance de vos Rôles en Equipe selon votre auto-perception et le feedback de vos observateurs, si ceux-ci existent. La section "Comprendre votre contribution" fournit une analyse de vos réponses à l'auto-perception pour vous aider à travailler d'une manière plus efficace.

Ce rapport est basé sur votre auto-perception et 6 évaluations d'observateur.

Forces

Vous:

- êtes fait pour le travail méthodique qui met l'accent à la fois sur l'efficacité et sur la précision.
- êtes une personne précise, qui exige et fournit des résultats de haut niveau dans son travail.
- avez tendance à adopter une approche critique et professionnelle dans votre domaine d'expertise.
- êtes capable d'examiner toutes les options de manière objective et seriez efficace à un poste nécessitant un jugement rigoureux.

Points de vigilance

Il se peut que vous:

- vous attardiez sur les détails et ralentissiez ainsi le processus de prise de décision.
- ayez tendance à offrir une contribution dans un domaine limité.
- ne soyez pas enclin à explorer ou à produire de nouvelles idées.
- ayez des difficultés à communiquer avec un large éventail de personnes.

Comprendre votre Contribution

Les résultats de votre auto-perception suggèrent deux contributions potentielles. Voici des conseils qui vous aideront à miser sur vos points forts dans ces domaines:



Pour tirer profit au maximum de votre rôle de **Priseur**, montrez votre capacité à rester objectif et équilibré là où d'autres risquent d'être influencés par leurs émotions ou de tirer des conclusions hâtives. Ceci s'avérera peut-être particulièrement important en cas de conflits interpersonnels.



Pour tirer profit au maximum de votre rôle de **Organisateur**, assumez la part de travail requise pour établir et maintenir la bonne réputation de votre équipe ou organisation. Favorisez un climat dans lequel les autres auront envie de participer, quelle que soit la tâche.

Pierre Langlet

Feedback et Pistes de Développement

Vous auriez probablement avantage à discuter de cette page avec votre supérieur hiérarchique, car il donne un aperçu de votre style de travail préféré et de l'environnement dans lequel vous prospérez. En même temps, il pourrait aider un manager ou un recruteur à mieux comprendre un candidat.

Ce rapport est basé sur votre auto-perception et 6 évaluations d'observateur.

Points clé

Il serait utile d'explorer l'attitude de Pierre Langlet vis-à-vis de la délégation du travail. Ses rôles préférés en équipe indiquent qu'il n'est peut-être pas disposé à confier des tâches aux autres même lorsque la charge de travail est lourde.

Environnement de travail

Pierre devrait se montrer particulièrement performant dans un rôle qui met l'accent sur la précision, ainsi que sur le souci du détail, et où les erreurs pourraient entraîner des problèmes graves. Il bénéficierait d'un manager également prêt à écouter les conseils et cette relation hiérarchique aura une grande influence sur son rôle.

Selon ses observateurs, Pierre travaillerait le mieux là où il faut :

- éviter les erreurs et les inexactitudes
- un travail qui exige une analyse raisonnée
- partager son expertise et ses connaissances avec les autres

Par contre, les observateurs ont indiqué qu'il serait peut-être moins adapté à travailler là où :

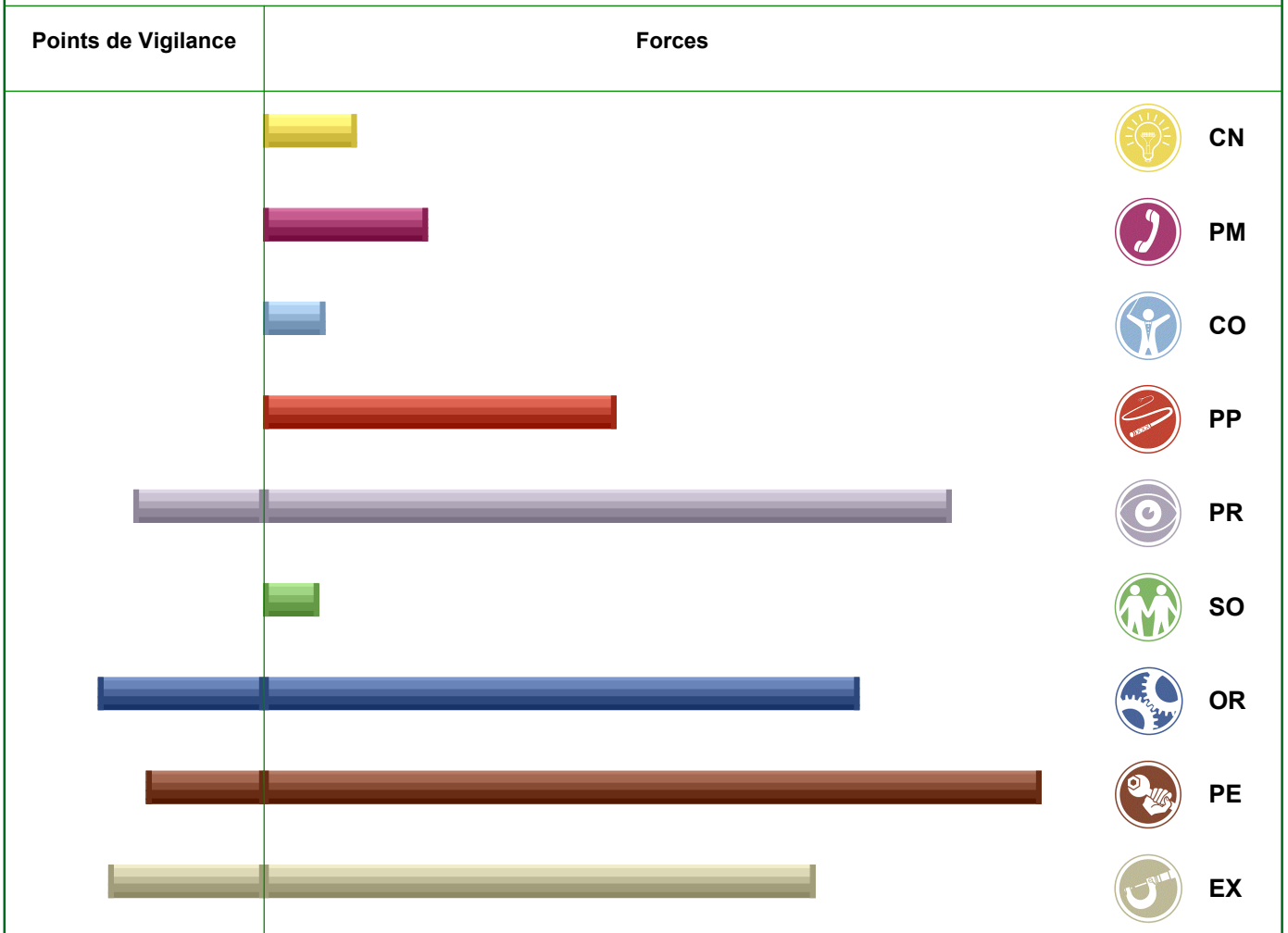
- il doit être ouvert aux idées des autres
- les demandes sont sujettes à beaucoup de changements de dernière minute

Pierre Langlet

Les Réponses des Observateurs - Histogramme

Le graphique montre les réponses de vos observateurs, divisées en forces et points de vigilance. Un point de vigilance est tout à fait normal quand il accompagne les forces d'un Rôle.

Ce rapport est basé sur 6 Evaluations d'Observateur



Pierre Langlet

Les Réponses des Observateurs - Adjectifs

Quand les observateurs complètent leur évaluation, ils peuvent cocher une ou deux fois les adjectifs qui, selon eux, vous décrivent le mieux. Ce rapport montre, par ordre d'importance décroissant, les points, ou coches, attribués à chaque adjectif. Les mots qui indiquent vos points de vigilance sont en italique.

Ce rapport est basé sur 6 Evaluations d'Observateur

Veillez noter que si l'Evaluation d'Observateur a été complétée dans une langue autre que celle qui a été spécifiée, le mot ou la phrase équivalent sera utilisé.

rectifie les erreurs	10	prêt à rendre service	1
logique	9	diplomate	1
aime transmettre son expertise	9	<i>délègue peu</i>	1
perfectionniste	8	original	0
méthodique	8	inventif	0
précis	8	créatif	0
méticuleux	7	imaginatif	0
esprit d'analyse	7	à l'affût des opportunités	0
efficace	7	entreprenant	0
<i>sceptique</i>	6	<i>très sensible</i>	0
persévérant	6	<i>parle beaucoup</i>	0
réaliste	6	<i>manque de cohérence</i>	0
tenace	5	franc et direct	0
pertinent	5	<i>excentrique</i>	0
curieux	5	<i>distrain</i>	0
discipliné	5	<i>conflictuel</i>	0
a le sens pratique	5	<i>calculateur</i>	0
conscient des priorités	5	ouvert	0
aime apprendre	4	fédérateur	0
studieux	4	à l'écoute des propositions	0
<i>peu flexible</i>	4	extraverti	0
<i>résiste au changement</i>	4	<i>évite le conflit</i>	0
<i>pointilleux</i>	4	persuasif	0
fiable	4	<i>insouciant</i>	0
référent dans son domaine	4	<i>impulsif</i>	0
impartial	3	<i>délègue trop</i>	0
<i>vision limitée</i>	3	confiant et calme	0
indépendant	3	bienveillant	0
<i>absorbé par son domaine</i>	3	souple	0
aime le challenge	2	<i>remet à plus tard</i>	0
<i>très prudent</i>	2	<i>peu audacieux</i>	0
perspicace	2	<i>manque d'enthousiasme</i>	0
indépendant d'esprit	2	<i>combatif</i>	0
compétitif	2	<i>peu concerné par les détails</i>	0
moteur	1	<i>influençable</i>	0
<i>soucieux de son territoire</i>	1	<i>impatier</i>	0

Pierre Langlet

Contributions Principales

Ce rapport examine la combinaison de vos meilleurs Rôles en Equipe et propose des styles de travail qui pourraient vous convenir, avec des phrases qui vous aideront à exprimer ces préférences.

Ce rapport est basé sur votre auto-perception et 6 évaluations d'observateur.

Rôles en Equipe



Style de travail

Rectifier

“ Je pense avoir un talent pour anticiper et corriger les erreurs et les omissions. ”

Maintenir la qualité

“ Je pense avoir un talent pour améliorer les procédures et leur application. ”

Affiner

“ Je me sers de mon approche méticuleuse et de mes connaissances pour perfectionner les choses. ”

Planifier

“ Organiser et planifier, voilà ce que je fais le mieux. ”

Glossaire des Termes

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne doit compléter pour connaître ses Rôles en Equipe. Il contient huit sections, chacune avec dix propositions que le candidat doit évaluer en attribuant un total de dix points à celles qui décrivent mieux ses styles préférés de travailler.

Evaluation d'Observateur (EO)

L'Evaluation d'Observateur est le questionnaire qui est complété par ceux qui connaissent bien le candidat. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi les personnes qui ont travaillé récemment avec le candidat et dans un même environnement (la même équipe, par exemple), puisque les comportements peuvent se modifier avec le temps.

Force d'un Rôle en Equipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements positifs associés avec un Rôle en Equipe particulier.

Point de Vigilance

C'est le revers d'une force: un comportement négatif qui peut accompagner un certain Rôle en Equipe. Si quelqu'un joue bien le Rôle en Equipe et ses forces sont plus fortes que ses faiblesses dans le Rôle, alors on appelle ça une "faiblesse acceptable". Les faiblesses deviennent non-tolérables quand elles sont plus souvent présentes que les forces.

Centile

Un centile compare votre performance avec celle de la population entière. Si un groupe de personnes passe un test, leurs scores peuvent être rangés du haut en bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux autres. Si un score se trouve dans le 80ème centile, cela indique que 20% des personnes testés ont un score plus élevé.

Pourcentages

Les pourcentages représentent une partie du total. Si vous passez un test d'aptitude et marquez 70 sur 100, votre score est 70%.

Exemple Marqué d'un Rôle en Equipe

Un exemple marqué est une personne qui joue très bien un certain Rôle en Equipe. Pour être qualifié, le candidat doit être positionné dans le 80ème centile pour ce Rôle en Equipe, selon son Auto-Perception. Le feedback des observateurs contribue aussi à la décision de nommer un candidat un exemple marqué, ou pas.

Points Perdus

Quelques propositions dans l'Audit d'Auto-Perception sont trop généralistes et ne décrivent pas le comportement associé avec un Rôle en Equipe. Si vous avez attribué plus de points à ces propositions que 90% de la population, votre profil en prendra compte.