



Victoria Yellow

Rapport individuel des Rôles en Équipe Belbin

Date de réalisation de l'audit d'auto-perception (AAP) : 25/01/2022

Date de réalisation de l'Évaluation d'Observateur (EO) : 25/01/2022

Nombre d'Observateurs : 4

Colourful Company PLC

Rainbow HR

Belbin a identifié neuf groupes de comportements différents, c'est-à-dire les contributions au travail en équipe. C'est ce qu'on appelle les Rôles en Équipe Belbin. Chaque rôle possède des forces (la contribution apportée par ce rôle) et des faiblesses associées (les inconvénients potentiels de ce rôle). Il y a généralement quelques Rôles en Équipe préférés, avec ses forces et ses faiblesses.



Explorateur Réseuteur

Forces:

Sociable, enthousiaste, communicatif/ve. Explore les opportunités et développe les contacts.

Faiblesses associées/admissibles:

Trop optimiste. Perd son intérêt une fois l'enthousiasme initial passé.



Soutien

Forces:

Coopératif/ve, perspicace et diplomate. Écoute et évite les frictions.

Faiblesses associées/admissibles:

Indécis/e dans les situations critiques. Évite la confrontation.



Coordinateur

Forces:

Mature, confiant/e, identifie les talents. Clarifie les objectifs. Délègue efficacement.

Faiblesses associées/admissibles:

Peut être considéré/e comme manipulateur/rice. Se décharge de sa propre part du travail.



Concepteur

Forces:

Créatif/ve, imaginaire/ve, libre penseur/se. Génère des idées et résout des problèmes difficiles.

Faiblesses associées/admissibles:

Ignore les questions secondaires. Trop préoccupé/e pour communiquer efficacement.



Analyste Stratège

Forces:

Sobre, stratégique et perspicace. Envisage toutes les options et juge avec précision.

Faiblesses associées/admissibles:

Manque de dynamisme et de capacité à inspirer les autres. Peut être trop critique.



Expert

Forces:

Déterminé/e, prend des initiatives, dévoué/e. Fournit des connaissances et des compétences en quantité rare.

Faiblesses associées/admissibles:

Ne contribue que sur un front étroit. S'attarde sur des détails techniques.



Propulseur

Forces:

Stimulant/e, dynamique, aime la pression. A la volonté et le courage de surmonter les obstacles.

Faiblesses associées/admissibles:

Sujet/te à la provocation. Offense les gens.



Organisateur

Forces:

Esprit pratique, fiable, efficace. Transforme les idées en actions et organise le travail qui doit être fait.

Faiblesses associées/admissibles:

Quelque peu inflexible. Lent/e à réagir aux nouvelles possibilités.



Perfectionneur

Forces:

Minutieux/se, consciencieux/se, anxieux/se. Recherche les erreurs. Peaufine et perfectionne.

Faiblesses associées/admissibles:

Enclin/e à s'inquiéter excessivement. Réticent/e à déléguer.

ER

Explorateur
Réseuteur

SO

Soutien

CO

Coordinateur

CN

Concepteur

AS

Analyste Stratège

EX

Expert

PP

Propulseur

OR

Organisateur

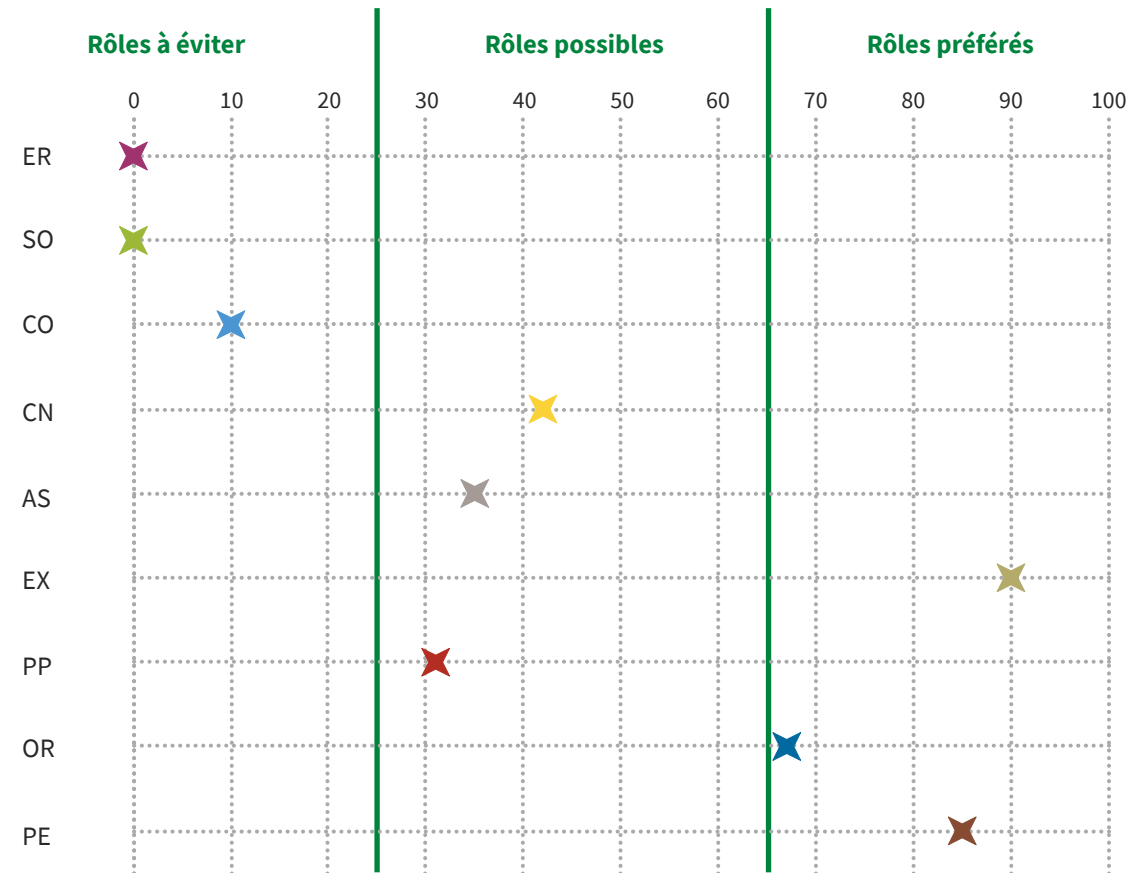
PE

Perfectionneur

Basé sur votre Auto-Perception

Victoria, selon vous, Expert et Perfectionneur sont vos principales contributions.

Vous semblez tirer satisfaction de l'établissement d'exigences élevées et lorsque vous vous immergez dans votre domaine d'intérêt. Vous êtes susceptible d'être très fier/ère du travail que vous produisez.



- Ce graphique montre vos scores en centiles pour chaque Rôle en Équipe, en fonction de vos réponses à l'Audit d'Auto-Perception.
- Les Rôles en Équipe sont classés selon leurs scores en centiles en Rôles préférés, possibles et à éviter.

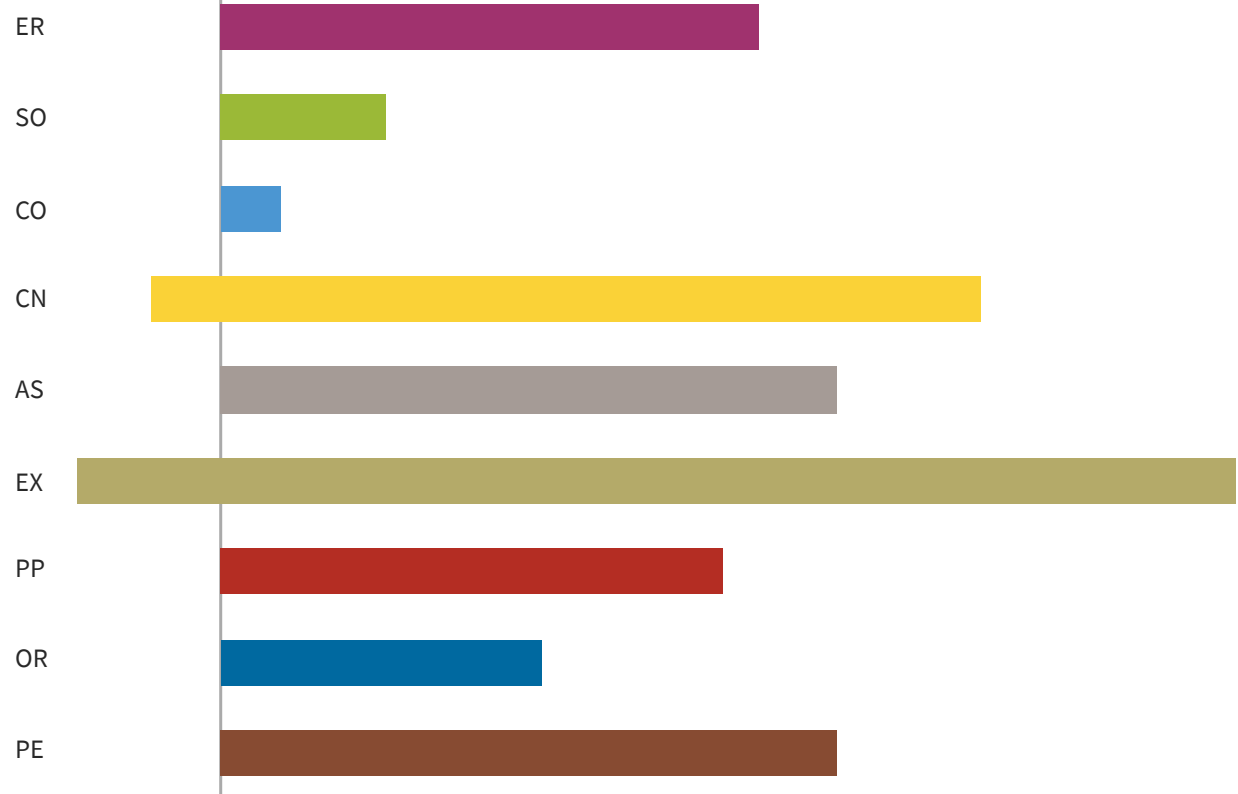
Basé sur 4 Évaluations d'Observateurs

Victoria, vous avez demandé à 4 personnes (vos « Observateurs ») de vous donner leur avis. Ils voient vos deux principaux Rôles en Équipe comme étant Expert et Concepteur.

Ils vous ont identifié comme ayant les caractéristiques suivantes : perfectionniste, studieux/se, référent dans son domaine, imaginatif/ve, compétitif/ve et indépendant/e.

Points de Vigilance

Forces



- Ce diagramme à barres montre les réponses de vos Observateurs, réparties en points forts et faiblesses associées pour chaque Rôle en équipe.
- Un point de vigilance associé est qualifié d'« acceptable » s'il est compensé par les points forts du Rôle en Équipe concerné. Veuillez consulter le Glossaire pour plus de détails.

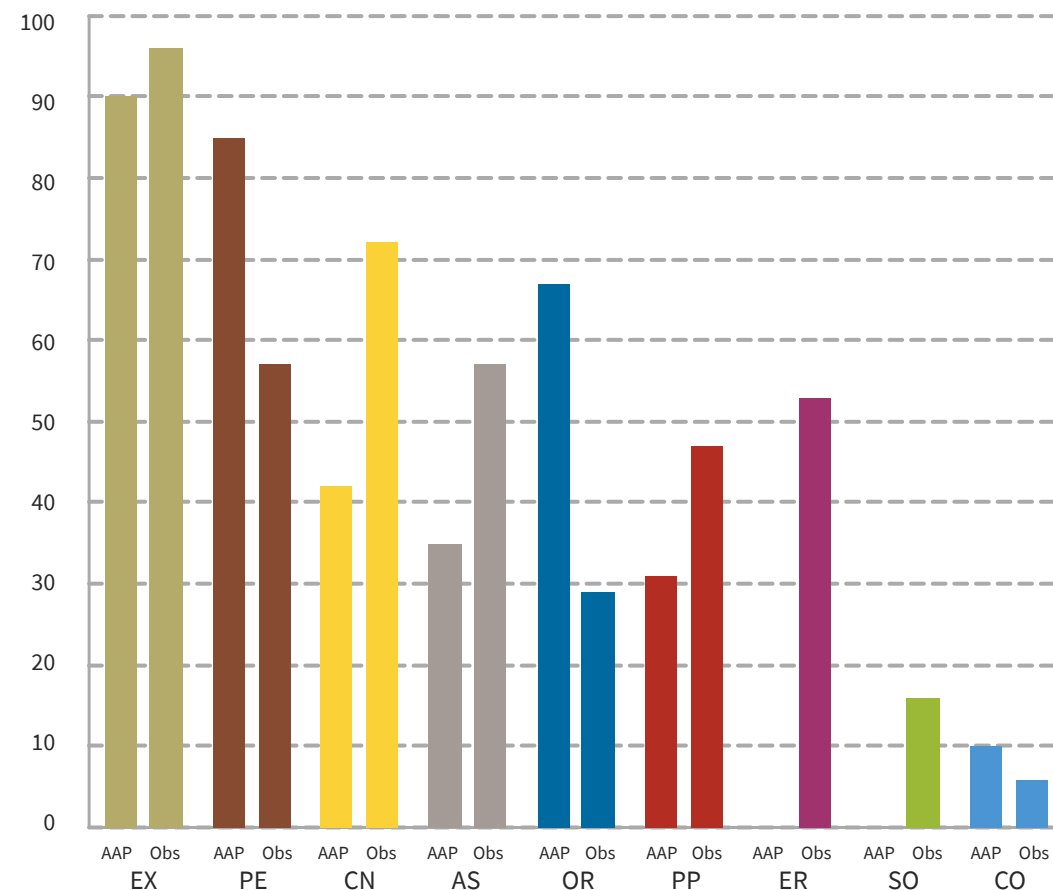
Basé sur votre Auto-Perception et sur 4 Évaluations d'Observateurs

Vous vous voyez comme quelqu'un qui devient spécialisé/e dans un domaine d'intérêt particulier.

Les autres sont d'accord. Ils apprécient votre capacité à rester concentré/e et votre soif d'apprendre.

Sur quoi vos Observateurs sont-ils tous d'accord ? Ils voient que vous travaillez selon des exigences très élevées, avez une approche très académique et êtes très concentré/e sur (et consciencieux/se dans) votre profession.

Centile



Le tableau à gauche et le graphique à droite montrent vos scores en centiles pour chaque Rôle en Équipe, en comparant vos préférences aux perceptions combinées de vos Observateurs.

Basé sur votre Auto-Perception et sur 4 Évaluations d'Observateurs

En combinant votre point de vue et celui des autres, vos principales contributions sont les suivantes : Expert et Perfectionneur

Votre réputation est susceptible de dépendre en grande partie du niveau que vous avez atteint dans votre compétence professionnelle. Les autres devraient reconnaître la fierté que vous tirez de votre travail, ainsi que l'attention que vous accordez à la qualité et la précision. En tant que tel, il est possible que l'on attende un travail plus approfondi de votre part, même si l'objet de cet approfondissement vous éloigne du domaine dans lequel votre expertise est généralement reconnue. Cette attente est une chose que vous devriez chercher à développer. Plus vous pourrez élargir votre rôle de cette manière, moins votre contribution risquera d'être perçue comme étant limitée à un seul domaine.

Votre stratégie personnelle doit être de convaincre les autres qu'un travail de qualité est important à tous les niveaux. Intéressez-vous de près à ce qu'ils font. Ils apprécieront certainement cela, car peu d'entre eux ont l'occasion de discuter avec quiconque de la complexité de leurs travaux. De plus, ceci vous aidera à faire valoir l'importance d'un travail professionnel de qualité.

En ce qui concerne votre propre travail, il est possible que vous vous sentiez menacé/e par les personnes de l'extérieur qui cherchent à entrer dans votre domaine. Vous risquez d'adopter une attitude défensive et un point de vue trop protecteur. Soyez conscient/e du fait que les autres ne partageront peut-être pas votre enthousiasme pour votre sujet. Vous serez peut-être tenté/e de leur fournir plus de faits et de données qu'ils n'en souhaitent. Faites preuve de prudence et assurez-vous de présenter toutes les informations nécessaires, sans pour autant

en offrir autant que vous le souhaiteriez.

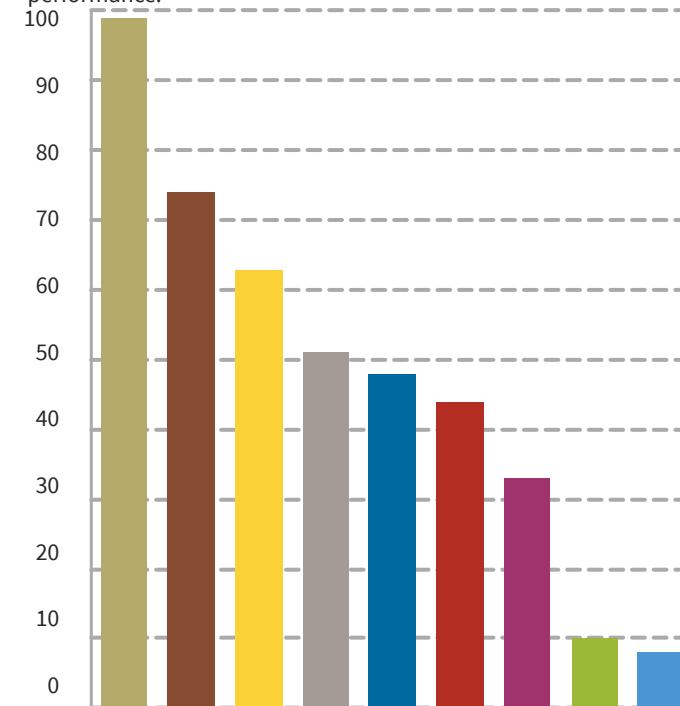
En matière de relations professionnelles, vous devriez travailler plus efficacement pour un manager au profil discret, avec lequel vous pourrez discuter de manière calme et détendue. Vous aurez peut-être des problèmes avec les personnes qui exercent une pression sur vous et attendent des résultats rapides. Recherchez des collègues pragmatiques et bien organisés, qui ne s'immiscent pas dans votre domaine de travail personnel. En ce qui concerne les personnes que vous gérez, recherchez un bon apprenti qui pourra bénéficier de votre expérience.

Votre style de travail est basé sur la conscience professionnelle et le raffinement dans le domaine de travail auquel vous vous consacrez.

Vous semblez posséder quelques étincelles de créativité et d'originalité qui auront peut-être besoin d'être encouragées. Lorsqu'un défi se présente, profitez de l'occasion pour vous éloigner de la réflexion et des discussions de l'équipe et autorisez-vous à aborder le problème sous un autre angle. Lorsque vous trouverez des solutions, permettez aux autres de les évaluer. De cette manière, vous pourrez montrer que vous savez faire preuve de pensées originales sans vous laisser emporter par vos propres idées.

Pour finir, vous devez tenir compte du rôle pour lequel vous n'êtes pas fait/faite. 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

Centiles complémentaires devrait améliorer votre propre performance.



EX PE CN AS OR PP ER SO CO

ER

Explorateur
Réseuteur

SO

Soutien

CO

Coordinateur

CN

Concepteur

AS

Analyste Stratège

EX

Expert

PP

Propulseur

OR

Organisateur

PE

Perfectionneur

Basé sur votre Auto-Perception et sur 4 Évaluations d'Observateurs

Environnement de travail

Vous semblez être efficace pour affiner et apporter des améliorations. Vous êtes susceptible de donner le meilleur de vous-même avec un responsable qui partage les connaissances de votre domaine et qui appréciera l'importance des améliorations que vous apportez. En cas de changements substantiels à apporter au cahier des charges de votre poste, vous serez probablement plus à l'aise si on vous donne un aperçu de ces changements, et si on vous laisse vous occuper du sujet et des détails.

Les autres estiment que vous seriez bien placé/e pour :

- un travail dans un environnement où des normes élevées sont essentielles.
- étudier pour acquérir les connaissances dont l'équipe a besoin.
- approfondir un travail particulier.

Vous présenter

- Parlez de ce qui vous intéresse au travail et de la manière dont vous êtes prêt/e à vous consacrer à ce domaine.
- Informez les autres que vous avez un réel désir de vous concentrer et d'en apprendre davantage sur certains sujets.
- Toutefois, montrez un intérêt pour le travail des autres, même s'il ne relève pas de votre domaine de compétence.
- Informez les autres que vous appréciez chercher des erreurs dans le travail et que vous êtes prêt/e à examiner les détails afin d'éviter les erreurs.
- Veillez à montrer que vous êtes quelqu'un qui croit en l'importance de viser des exigences élevées.
- Toutefois, précisez que vous veillerez à ce que votre souci du détail ne ralentisse pas les choses.

Annoncer vos points forts. Vous êtes susceptible de :

- avoir plus de facilités à fonctionner en solo plutôt que de devoir compter sur la contribution des autres.
- préférer travailler dans un domaine professionnel où l'expérience et les compétences comptent plus que la gestion des personnes.
- être désireux/se de vous immerger totalement dans un domaine défini.
- être attiré/e par un travail où vous pouvez vous plonger dans un sujet et vous concentrer sur les moindres détails.

Connaître vos points de vigilance. Vous pourriez :

- être plus expert que généraliste.
- ne pas vouloir permettre aux autres de partager votre travail.

Basé sur votre Auto-Perception et sur 4 Évaluations d'Observateurs

Victoria, globalement, vos principaux Rôles en Équipe sont Expert, Perfectionneur, Concepteur et Analyste Stratège. Voici quelques suggestions sur la manière d'articuler vos styles de travail en fonction des différentes combinaisons de ces quatre Rôles en Équipe.



EX



PE

Affiner

"J'utilise mon approche méticuleuse et mes connaissances pour perfectionner les choses."



EX



CN

Étudier

"Je constate que les recherches peuvent souvent aboutir à de nouvelles idées."



EX



AS

Calculer

"J'aime analyser quand et comment l'expertise peut être adoptée de manière bénéfique."



PE



CN

Améliorer

"J'aime produire des solutions nouvelles et de meilleure qualité."

Basé sur votre Auto-Perception et sur 4 Évaluations d'Observateurs

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Perception de soi	EX	PE	OR	CN	AS	PP	CO		
Observateurs :									
Dave Blue	EX	AS	ER	PP	CN	PE	OR	CO	
Stuart Brown	EX	CN	AS	ER	PE	PP	OR		
Jill Purple	EX	OR	PP	CN	SO	ER	PE	AS	CO
Jo Pink	PE	EX	CN	ER	AS	PP	OR	CO	
L'ensemble des Evaluations d'Observateur	EX	CN	PE	AS	ER	PP	OR	SO	CO
Votre Profil Complet	EX	PE	CN	AS	OR	PP	ER	SO	CO

Cette page donne un aperçu des Rôles en Équipe tels qu'ils sont perçus par vous-même et vos Observateurs. Ils sont présentés du plus fort (1) au plus faible (9). Si l'Observateur en question n'a observé aucun des comportements d'un Rôle en Équipe donné, il y aura un blanc. La composition globale de votre Rôle en Équipe est une combinaison de vos réponses et de celles des Observateurs. Elle est fondée sur une formule complexe et non sur une simple moyenne des totaux.

ER	SO	CO	CN	AS	EX	PP	OR	PE
Explorateur Réseuteur	Soutien	Coordinateur	Concepteur	Analyste Stratège	Expert	Propulseur	Organisateur	Perfectionneur

Basé sur 4 Évaluations d'Observateurs

Voici la liste complète des mots et expressions choisis par vos Observateurs lors de leur Évaluation, par ordre décroissant. Les mots correspondants aux points de vigilance sont indiqués en italique.

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

Audit d'Auto-Perception (AAP)

L'Audit d'Auto-Perception est le questionnaire qu'une personne remplit pour déterminer ses Rôles en Équipe. Le questionnaire se compose de huit sections, chacune contenant dix questions. La personne est invitée à attribuer dix points par section aux déclarations qui reflètent le mieux son style de travail.

Évaluation des Observateurs (EO)

L'Évaluation des Observateurs est le questionnaire rempli par des personnes qui connaissent bien le candidat sujet à l'Auto-Perception. Nous recommandons que les observateurs soient choisis parmi ceux qui ont travaillé avec l'individu de près et récemment et dans le même contexte (par exemple, au sein de la même équipe), car les comportements liés au Rôle en Équipe peuvent changer au fil du temps et dans différentes situations.

Force du Rôle en Équipe

Ce sont les caractéristiques ou les comportements positifs associés à un Rôle en Équipe particulier.

Faiblesse du Rôle en Équipe

Une faiblesse du Rôle en Équipe est une faiblesse qui tend à accompagner une force particulière du Rôle en Équipe, et est le revers ou le « compromis » de cette force. Si la force de quelqu'un l'emporte sur sa faiblesse pour un Rôle en Équipe donné, et que la faiblesse n'enlève rien à la contribution, cela s'appelle une « faiblesse admissible ». Les faiblesses deviennent « non autorisées » si elles sont poussées à l'extrême ou si la force du Rôle en Équipe associé n'est pas présente.

Centiles

Un Centile est un moyen de mesurer votre position par rapport aux autres (le reste de la population). Si un groupe de personnes passe un test et reçoit des scores, ceux-ci peuvent être distribués du plus élevé au plus bas et le score d'un individu peut être jugé par rapport aux scores des autres. Si le score d'une personne se situe dans le 80e centile, cela indique que 20 % des personnes ont obtenu un score plus élevé pour cette mesure.

Exemple fort d'un Rôle en Équipe

Un exemple fort est quelqu'un qui semble jouer un Rôle en Équipe spécifique avec un effet particulièrement bon. Pour être considéré comme un bon exemple d'un Rôle en Équipe spécifique, quelqu'un doit se situer dans le 80e percentile pour ce Rôle en Équipe en fonction de sa perception de soi. Une fois les évaluations des observateurs ajoutées, les Évaluation des Observateurs sont également pris en compte pour déterminer si quelqu'un se qualifie ou non comme un exemple fort.