



Belbin :

L'essentiel sur les Rôles en Équipe



Vous êtes-vous déjà demandé pourquoi certaines équipes semblent fonctionner et d'autres échouer ?

Lorsque les choses ne fonctionnent pas, tout le monde s'en rend compte et cela a souvent un effet négatif sur les personnes concernées, ainsi que sur le projet ou l'objectif à atteindre.

Dans les années 70, le Dr Meredith Belbin et son équipe de recherche ont observé des équipes au Henley Management College afin de mettre en évidence l'origine des différentes manières de fonctionner. Ils avaient pour objectif d'analyser la dynamique des équipes pour découvrir si – et comment – les problèmes pouvaient être anticipés et évités.

Ainsi, pendant neuf ans, ils ont étudié des équipes internationales de managers. Chaque participant devait se soumettre au préalable à toute une batterie de tests psychométriques. De cette manière, ses caractéristiques, telles que la personnalité et le comportement, pouvaient être prises en compte et les effets relatifs sur l'équipe précisément investigués. La recherche progressant, il fut mis en évidence le fait que le succès ou l'échec d'une équipe ne dépend pas de facteurs comme l'intellect, mais plutôt du comportement. L'équipe de chercheurs a commencé par identifier des groupes de comportement ou "Rôles en Équipe".

Un Rôle en Équipe a été défini comme un ensemble d'attributs comportementaux efficaces pour faciliter le progrès de l'équipe. Il a été démontré que des individus différents utilisent plusieurs rôles en équipe à des degrés divers.

Le premier Rôle en Équipe identifié fût celui de L'Organisateur - une personne organisée et disciplinée, capable de planifier des stratégies pratiques et de travailler efficacement pour les mettre en œuvre.

Cependant, il est rapidement apparu que les équipes composées uniquement d'exécutants manquaient de créativité et de flexibilité. Pour tenter d'améliorer les performances des équipes, le Dr Belbin et son équipe ont passé en revue les tests psychométriques qu'ils avaient effectués et ont recherché des personnes ayant un tempérament créatif, capables de trouver de nouvelles idées et de résoudre des problèmes de manière non conventionnelle. C'est pourquoi on les a appelés "Concepteur".



L'un après l'autre, les autres Rôles en Équipe ont commencé à émerger. L'Analyste Stratège (Monitor Evaluator en anglais) apportait un regard logique et des jugements impartiaux quand cela était nécessaire et évaluait les options de l'équipe de façon non-émotionnelle. Les Coordinateurs (Co-ordinators) étaient utiles pour se concentrer sur les objectifs de l'équipe, faire parler les membres de l'équipe et partager le travail de façon appropriée.

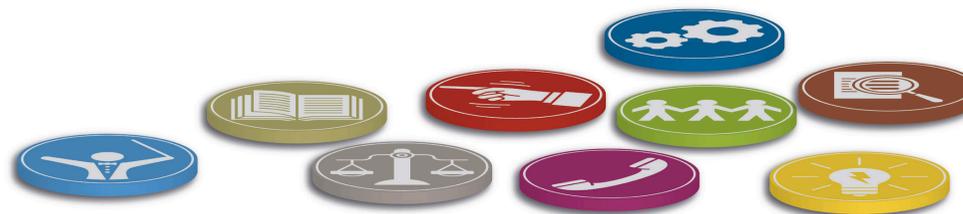
Quand l'équipe risquait de s'isoler et de ne se concentrer que sur elle-même, les Explorateurs Réseauteurs (Resource Investigators) apportaient des informations internes des équipes adverses et faisaient en sorte que les idées de l'équipe soient transmises au reste du monde. Les Perfectionneurs sont utilisés de manière plus efficace à la fin d'une tâche, pour "polir" et examiner le travail, à la recherche d'erreurs, en le soumettant aux normes les plus élevées de contrôle de la qualité. Les Soutiens contribuent à la cohésion de l'équipe, en utilisant leur polyvalence pour identifier le travail requis et le réaliser au nom de l'équipe. Les individus stimulants, connus sous le nom de "Propulseurs", fournissent l'énergie nécessaire pour que l'équipe reste en mouvement et ne perde pas sa concentration ou son élan.

Certes, certains Rôles en Équipe étaient plus dominants et certains membres d'une équipe faisaient plus de bruit que d'autres ; cependant, chaque type de comportement était essentiel au succès de l'équipe depuis le début jusqu'à la fin. La clé était l'équilibre. Par exemple, Meredith Belbin a mis en évidence le fait qu'une équipe sans Concepteur a du mal à faire jaillir l'étincelle d'idée initiale avec laquelle lancer un travail. Par contre, quand trop de Concepteurs sont présents dans une équipe, les mauvaises idées cachent les bonnes et trop de temps est perdu avec des suggestions inappropriées. De même, sans Propulseur, l'équipe était un peu « boîteuse », sans ligne de conduite et direction véritables, manquant les échéances. Avec trop de Propulseurs, les querelles internes commencent et le moral souffre.

En plus de la force ou de la contribution qu'il apporte, chaque rôle d'équipe présente une "faiblesse admissible" : l'envers des caractéristiques comportementales, qui est admissible dans l'équipe en raison de la force qui l'accompagne. Par exemple le non-orthodoxe Concepteur peut être distrait ou avoir du mal à communiquer des idées complexes.

L'Explorateur Réseateur peut oublier de donner suite à une piste. Les Coordinateurs peuvent être trop enthousiastes en matière de délégation et les Organisateur peuvent avoir du mal à renoncer à leurs projets et à accepter les changements, y compris positifs.

Donc, en un mot, la philosophie Belbin consiste à célébrer - et à tirer le meilleur parti des différences individuelles -





La meilleure façon de connaître les forces et les faiblesses de votre Rôle d'équipe Belbin® est de remplir en ligne l'audit d'auto-perception Belbin® officiel et de recevoir un Rapport individuel Belbin®. Plus de 3 millions de Rapports Belbin® ont été générés dans le monde entier pour des individus, des managers, des équipes et des organisations.

Nous pouvons vous aider à chaque étape du processus.

**Contactez nous : contact@belbin.fr
pour commencer votre voyage Belbin**