

Questions Fréquentes

Qu'est-ce qu'un rôle en équipe?

Meredith Belbin définit un rôle en équipe comme : « *Une tendance à agir, contribuer et interagir avec les autres d'une manière particulière* ».

La valeur de la théorie des rôles en équipe réside dans sa capacité à aider un individu ou une équipe à bénéficier d'une meilleure connaissance en lui-même et, par conséquent, à s'adapter aux demandes externes

Comment ce concept a-t-il été conçu?

Le concept est sorti d'une étude de la performance des équipes qui participaient à des jeux d'entreprise à Henley Management College en Angleterre. Ces groupes étaient composés d'une dizaine de managers, sélectionnés selon leurs scores dans certains tests psychométriques. Au cours de cette étude, qui a duré neuf ans, certains groupes de caractéristiques qui influençaient la performance de l'équipe ont pu être identifiés. D'où l'émergence des neuf rôles en équipe :

Rôles orientés vers l'action :	Propulseur	Organisateur	Perfectionneur
Rôles orientés vers la relation :	Coordinateur	Soutien	Promoteur
Rôles orientés vers la réflexion :	Concepteur	Priseur	Expert

Quel avantage peut-on tirer d'une connaissance des rôles en équipe?

Il est difficile de travailler avec quelqu'un si on n'a aucune idée de la manière dont il pourrait se comporter. Les profils d'auto-perception et les évaluations des observateurs donnent une indication du style de quelqu'un et de ses réactions potentielles dans le travail de groupe.

Pourquoi utiliser les évaluations d'observateur?

Les évaluations des observateurs fournissent une perception indépendante des rôles en équipe de quelqu'un. Le profil d'auto-perception risque d'être limité par la subjectivité du candidat lui-même, qui, des fois, peut répondre selon la manière dont il voudrait être perçu.

Puis-je changer de rôles ?

Les rôles en équipe peuvent se développer et mûrir selon les expériences, la formation et les valeurs et contraintes actuelles de l'individu. Leur importance dans le classement peut varier aussi selon les besoins de la situation et/ou de l'équipe.

Est-ce une bonne idée de communiquer mes rôles en équipe aux autres?

Tout à fait. Cela augmente la compréhension mutuelle et évite le risque de déception.

Qu'est-ce qu'un « Point de vigilance » ?

Les études du docteur Belbin ont pu constater que, très souvent, une force dans un certain rôle est accompagnée de ce qui, dans un autre contexte, pourrait être perçu comme presque une faiblesse. Par exemple, un **Priseur** est normalement objectif, impartial et habile à évaluer toutes les options afin d'arriver à la bonne décision. En même temps, cette personne peut être perçue comme quelqu'un manquant d'enthousiasme, voire ennuyeux. Cette incapacité d'inspirer les autres peut cacher les vraies forces du **Priseur**, mais on dirait dans ce cas que la force est plus importante que la faiblesse, qui devient donc « acceptable ».

Qu'est-ce qu'un « Sacrifice de rôle » ?

Dans certaines circonstances, un individu devra abandonner son rôle préféré et jouer plutôt un de ses rôles « possibles ». Ceci peut être dû à un manque ou un surplus de rôles au sein de l'équipe.

Quand je connais mes meilleurs rôles en équipe, que dois-je en faire ?

Les rôles les plus forts de quelqu'un sont les rôles les mieux appréciés par ses coéquipiers. Il faut développer et jouer ces rôles avec enthousiasme, car ils vous donneront le meilleur retour sur votre énergie. En même temps, il faut gérer vos rôles moins forts, en essayant, par exemple, d'identifier un collègue qui est fort dans ce rôle et avec qui vous pourriez travailler.

La fiabilité et la validité d'e-interplace ?

La fiabilité et la validité sont des termes qu'on utilise souvent pour évaluer les tests psychométriques. La fiabilité s'associe avec la cohérence interne du test, tandis que sa validité est confirmée si, en effet, il mesure ce qu'il dit qu'il prétend mesurer.

La cohérence interne est plus importante quand les items du test se répètent, mais cela limite leur focus. Plutôt que de répéter des questions ou de proposer des items qui sont plus ou moins identiques, e-interplace essaie d'identifier des groupes de caractéristiques qui se complètent et qui peuvent être utiles pour l'équipe. Par exemple, un **Propulseur** est défini comme quelqu'un de dynamique, autoritaire, battant, combatif, franc et direct. Cela ne veut pas dire, cependant, que celui qui est dynamique est toujours franc et direct.

La plupart des tests psychométriques sont basés sur l'auto-perception. Le problème peut être que le comportement identifié ne correspond pas nécessairement au comportement observé par les autres. La force d'e-interplace réside dans le fait qu'il insiste sur la validité, car ses conseils tiennent compte du consensus sur le comportement qui a été observé. Ceci peut être mis en évidence en étudiant la cohérence des évaluations des observateurs. Néanmoins, il est difficile de faire des calculs précis sur cette corrélation, car on ne demande pas aux observateurs de donner un nombre fixe de réponses. Il est plus facile d'obtenir des réponses sincères, et plus pertinentes, si on ne limite pas leur choix. En même temps, les différences entre l'auto-perception et les évaluations des observateurs fournissent un bon point de départ pour toute action ultérieure.

Les demandes du poste aussi doivent être considérées quand on parle de validité, car, selon le contexte, certaines caractéristiques de comportement peuvent être perçues comme utiles ou néfastes. Le rapport entre le profil et l'individu et celui du poste devient donc très important.