










Profil des Rôles en Equipe Belbin pour

Pierre Langlet



Descriptions des Rôles en Equipe

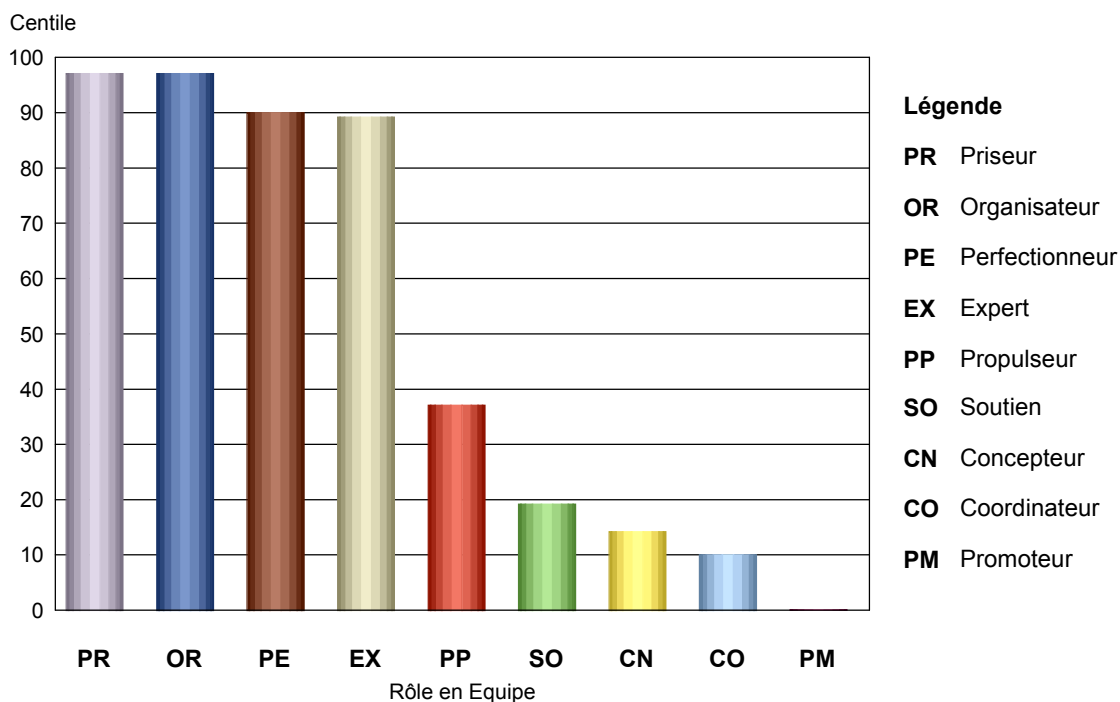
Rôle en Equipe	Contribution	Points de Vigilance
Concepteur 	Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste. Propose de nouvelles idées et des solutions originales.	Tend à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
Promoteur 	Extraverti, enthousiaste et 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 uniquement sur votre auto-perception.



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 uniquement sur votre auto-perception. Vous pouvez demander à vos collègues de vous donner leur feedback sur le comportement qu'ils observent en vous quand vous travaillez ensemble. Ceci peut vous être utile, car nos rôles en équipe sont créés non seulement par notre auto-perception mais aussi par les perceptions de nos co-équipiers.

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 uniquement sur votre auto-perception.

Vous aimez penser avant d'agir et vos actions découlent essentiellement de vos plans et de vos préparatifs. Vous pourrez laisser votre marque en montrant que vous avez bien réfléchi à la situation et que vous saurez mieux que tout autre tenir compte des réalités et des difficultés d'ordre pratique.

Vos attributs positifs pourraient cependant être perçus de manière négative par vos collègues. Par exemple, votre prudence pourrait être interprétée comme de la mauvaise volonté et suggérer un manque d'esprit d'entreprise. Pour contrer cette impression, prenez soin de ne pas acquérir une réputation de rejeteur d'idées nouvelles. Soyez prêt à examiner toutes les options et concentrez-vous sur celles que vous pourrez développer de manière constructive.

En ce qui concerne vos relations professionnelles, vous pourriez travailler efficacement avec un manager exigeant, qui apprécie une bonne préparation et une bonne organisation. Il se peut que vous rencontriez des difficultés avec les collègues qui poursuivent de mauvaises stratégies ou sont enclins à vendre des idées qui n'ont pas été correctement étudiées. En tant que manager, recherchez les perfectionnistes et les experts qui sauront exercer leurs compétences respectives pour le bénéfice de l'équipe. Vous êtes bien placé pour leur offrir le soutien et les conseils dont ils ont besoin.

En termes de style de travail général, montrez que vous tenez toujours vos promesses et que vos actes sont alignés sur vos paroles.

Vous semblez avoir une affinité pour la précision et le maintien de critères élevés. Pour optimiser votre performance, essayez de vous charger de tâches de relecture ou de vérification de chiffres fins. Elles vous aideront à affiner votre sens du détail. Plus vous vous montrerez capable de détecter les erreurs potentiellement embarrassantes, plus vous serez important pour l'équipe.

Pour finir, vous devez tenir compte du rôle auquel vous convenez le moins. Vous ne semblez pas posséder les caractéristiques d'une personne capable de développer et d'exploiter des contacts utiles en dehors de l'organisation. 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 uniquement sur votre auto-perception.

Forces

Vous:

- 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.
- fournissez les meilleurs résultats dans un environnement bien structuré et stable.
- êtes fait pour le travail méthodique qui met l'accent à la fois sur l'efficacité et sur la précision.

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.
- soyez peu désireux d'aider les autres à atteindre leurs objectifs de travail.
- 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 échanger sur 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 uniquement sur votre auto-perception.

Points clé

Pierre Langlet devrait être une personne qui prend le temps de réfléchir plutôt qu'une personne qui réagit rapidement. Déterminez si il est en mesure de saisir les opportunités ou si son approche analytique risque de ralentir les choses

Environnement de travail

Pierre convient particulièrement à un poste qui bénéficie d'une bonne planification et où le bon sens prime. Il sera probablement plus performant dans un rôle qui existe depuis un certain temps que dans un nouveau rôle. Il a besoin de comprendre clairement les spécifications du poste avant de commencer à travailler.

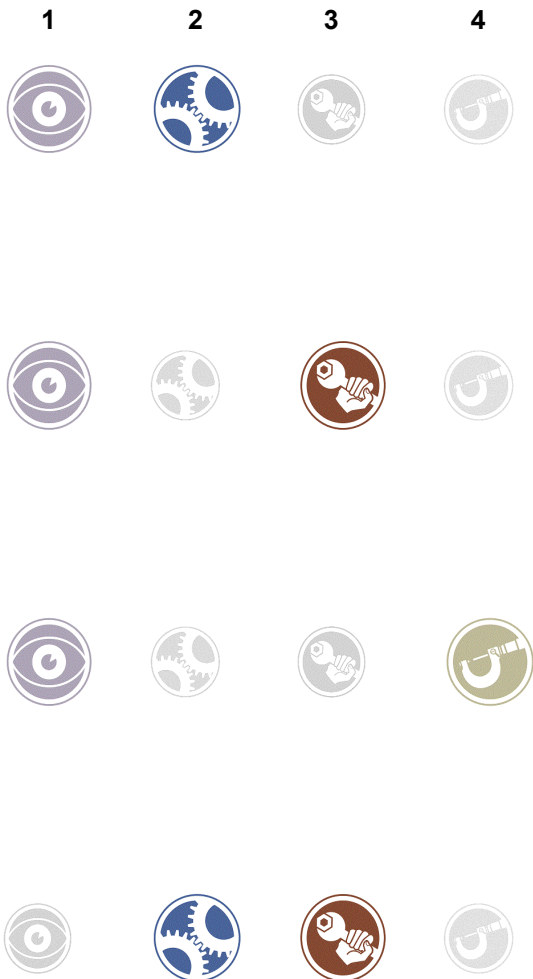
Pierre Langlet

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 uniquement sur votre auto-perception.

Rôles en Equipe



Style de travail

Planifier

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

Rectifier

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

Calculer

“ J'aime bien évaluer comment l'expertise peut faire une contribution positive et opportune. ”

Maintenir la qualité

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

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.