










Rapports d'Equipe Belbin



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".

Résumé des Profils Individuels

Ce rapport montre, par ordre d'importance décroissant, de gauche à droite, les Rôles de chaque membre de l'équipe. Pour chaque individu, la première ligne est l'auto-perception, la deuxième ligne le total des évaluations faites par les observateurs, et la troisième le classement général.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Name	1	2	3	4	5	6	7	8	9
BOUCHARD, Nathalie									
Date de l'AAP 13/03/2014									
Auto-Perception	EX	OR	PR	CO	SO	CN	PM	PE	PP
Observations (6)	OR	CO	SO	PR	EX	PE	PM	PP	CN
Total	OR	CO	EX	PR	SO	PE	PM	PP	CN
BOILEAU, Henri									
Date de l'AAP 24/03/2014									
Auto-Perception	CO	EX	PP	SO	PM	OR	CN	PE	PR
Observations (6)	PM	PP	CO	SO	EX	OR	CN	PR	PE
Total	CO	PP	PM	EX	SO	OR	CN	PR	PE
BERNARD, Guillaume									
Date de l'AAP 14/03/2014									
Auto-Perception	PE	PR	OR	EX	PP	PM	CO	SO	CN
Observations (5)	PP	PR	PE	EX	OR	CO	CN	SO	PM
Total	PE	PR	PP	OR	EX	CO	SO	PM	CN
CHAMPION, Lydie									
Date de l'AAP 13/03/2014									
Auto-Perception	EX	SO	OR	PM	PP	CO	CN	PE	PR
Observations (6)	OR	CO	PP	PR	EX	PE	SO	PM	CN
Total	OR	EX	SO	PP	CO	PR	PM	PE	CN
HENRIOT, Bertrand									
Date de l'AAP 12/03/2014									
Auto-Perception	SO	EX	CN	PP	PR	PM	CO	PE	OR
Observations (5)	CO	SO	PR	CN	EX	PM	OR	PE	PP
Total	SO	CN	EX	CO	PR	PP	PM	OR	PE
MALRAUX, Laurent									
Date de l'AAP 19/03/2014									
Auto-Perception	PE	PR	SO	PP	CN	OR	CO	EX	PM
Observations (6)	PE	PP	PR	OR	PM	CO	EX	CN	SO
Total	PE	PR	PP	OR	CO	PM	EX	SO	CN

Contributions des Coéquipiers

Certains individus devront être impliqués au bon moment si la performance de l'équipe va être efficace. Ce rapport indique qui devrait faire quoi. Certains Rôles doivent être partagés, certains individus joueront plus d'un Rôle.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur



Aucun membre de l'équipe ne répond de façon significative aux caractéristiques de ce Rôle en Equipe.



Aucun membre de l'équipe ne répond de façon significative aux caractéristiques de ce Rôle en Equipe.



Lorsque vous avez besoin de quelqu'un pour orchestrer l'effort du groupe, appelez Nathalie BOUCHARD, et Henri BOILEAU.



Lorsqu'il y a besoin d'augmenter l'allure et arriver aux décisions, vous pouvez compter sur Laurent MALRAUX.



Lorsque vous avez besoin de quelqu'un pour choisir des options concurrentielles, demandez conseil à Guillaume BERNARD, et Laurent MALRAUX.



Lorsque des arguments éclatent et l'ambiance de l'équipe a besoin de réconfort, essayez de faire participer Bertrand HENRIOT.



Lorsque les décisions ont besoin d'être transformées en des procédures réalisables, demandez l'aide de Nathalie BOUCHARD. Il est également intéressant de consulter Lydie COMBACAU.



Lorsqu'il faut absolument que les plans soient terminés sans contretemps, le rôle clé pourrait être attribué à Laurent MALRAUX. Il est également intéressant de consulter Guillaume BERNARD.

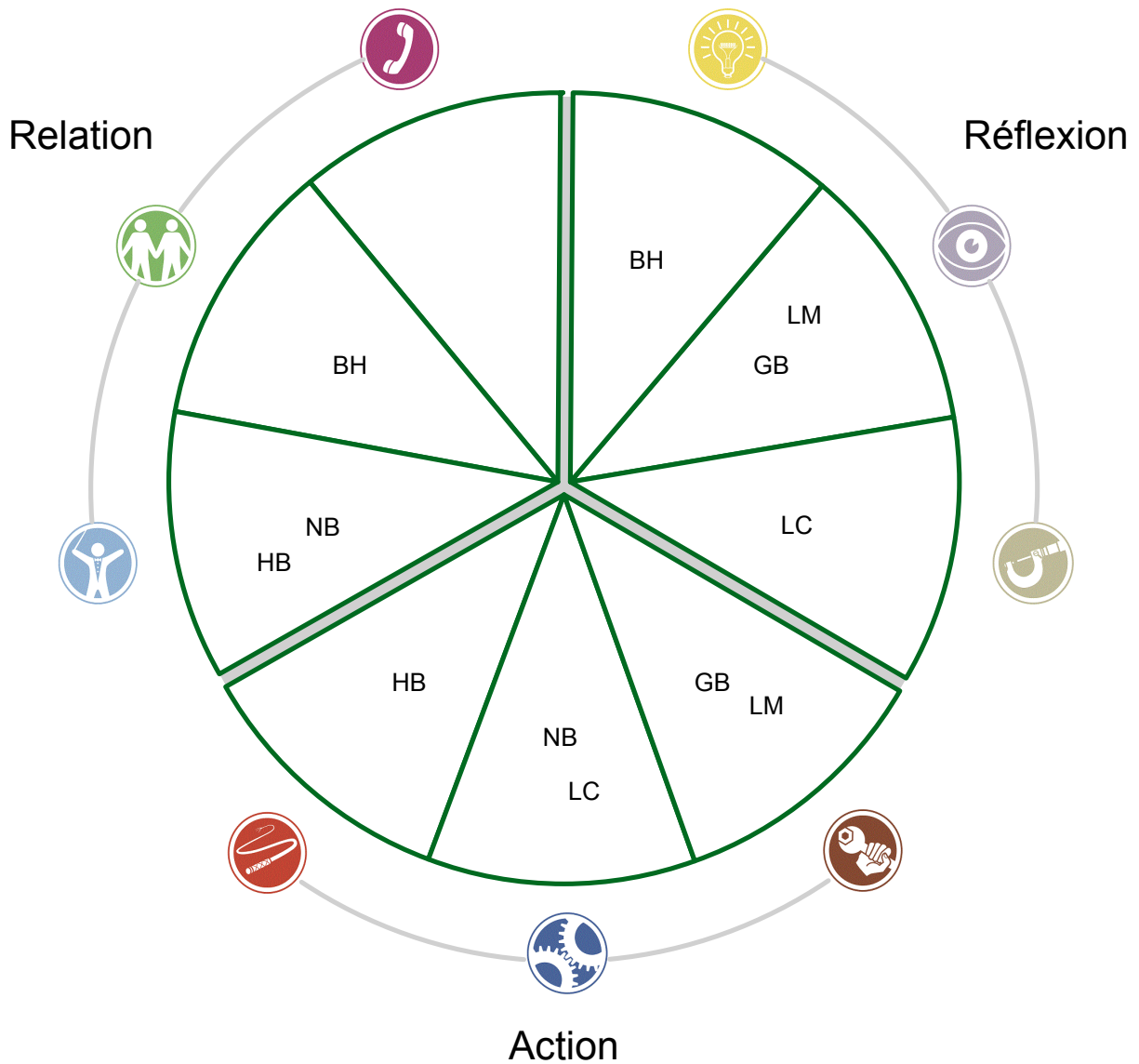


Aucun membre de l'équipe ne répond de façon significative aux caractéristiques de ce Rôle en Equipe.

Roue de l'Equipe

Ce rapport montre les deux meilleures contributions de chaque membre de cette équipe en affichant leurs initiales dans le secteur approprié de la roue (clé en bas). La position précise des initiales dans le secteur n'a aucune importance.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur



Clé des candidats

Nathalie BOUCHARD (NB)
Henri BOILEAU (HB)
Guillaume BERNARD (GB)
Lydie CHAMPION (LC)
Bertrand HENRIOT (BH)

Laurent MALRAUX (LM)

Exemples de Rôles en Equipe marqués

Ce rapport propose des exemples marqués de Rôles en Equipe parmi les membres de ce groupe. Un exemple marqué d'un Rôle est quelqu'un qui a une vision claire de ses Rôles, fait preuve d'un accord évident entre sa propre perception et celle de ses observateurs, et exhibe plus de comportements positifs que négatifs.

Ce rapport est basé sur l'Auto-Perception plus Evaluations d'Observateur

Les candidats suivants sont des exemples marqués de chaque rôle en équipe:

**Soutien:**

Bertrand Huchedé

**Organisateur:**

Nathalie Bachmann

**Perfectionneur:**

Laurent MESNIER

Il n'y a aucun exemple marqué pour les rôles en équipe suivants:



Concepteur



Promoteur



Coordinateur



Propulseur



Priseur



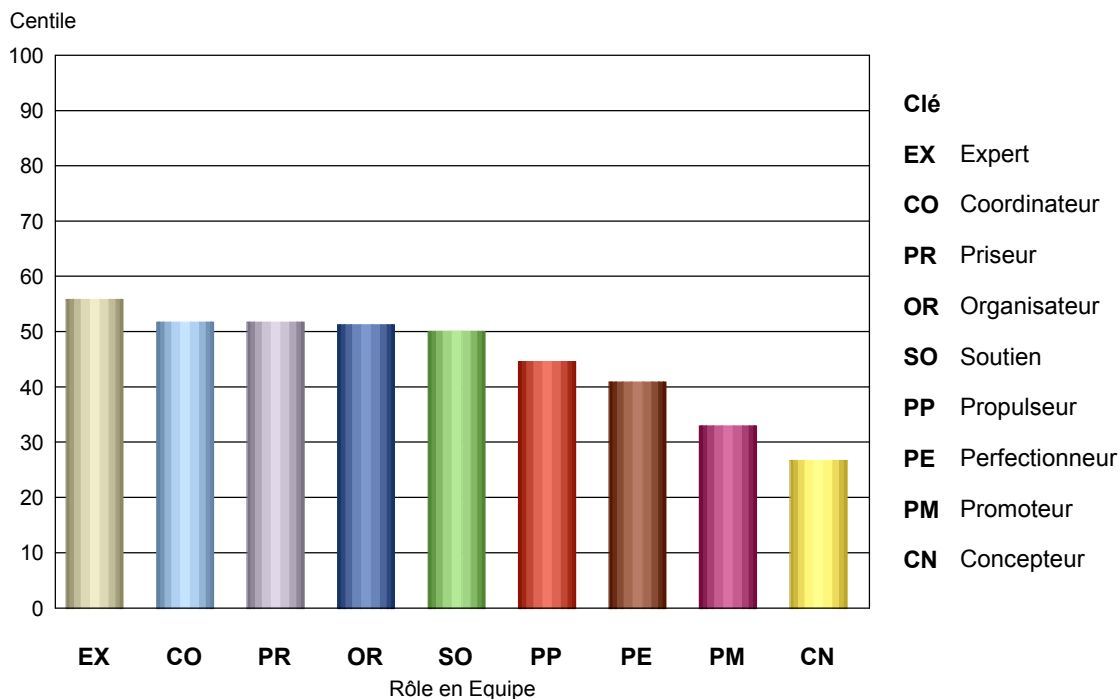
Expert

Moyenne des Profils

Ce rapport montre le score moyen de l'équipe pour chaque Rôle en Equipe. Le commentaire analyse les implications, positives et/ou négatives, de cette culture.

Ce rapport est basé sur 6 candidats et 34 observations.

Cette équipe devrait fournir un travail professionnel de haut niveau et ceci sera facilité par le fait que ses membres sont disposés à se consulter mutuellement. Le professionnalisme peut parfois donner tendance à trop se replier sur soi-même. Cependant, cette équipe saura dans une certaine mesure contrebalancer cette tendance. Il est important que ce potentiel davantage tourné vers l'extérieur soit pleinement développé, afin d'associer un point de vue large aux connaissances spécifiques et à l'expertise.



Le principal atout de ce groupe réside dans la somme des compétences alliée à l'expérience que ses collaborateurs possèdent dans leurs domaines respectifs. Sa réussite découle de leur dévouement professionnel et de leur désir de bien faire.

Le danger majeur pour ce groupe est qu'il manque de personnes susceptibles d'apporter des idées innovantes et de proposer de nouvelles stratégies. Cela aura plus ou moins d'importance en fonction des buts et des objectifs principaux qu'il s'est fixés.

Ensemble des Observations

Quand les observateurs complètent leur évaluation, ils peuvent cocher une fois ou deux fois les adjectifs qui, selon eux, s'appliquent à un certain candidat. Ce rapport rassemble tous les points reçus par tous les membres de cette équipe et les affiche par ordre d'importance décroissant. Les mots qui indiquent des points de vigilance sont en italique.

Ce rapport est basé sur 34 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.

efficace	37	à l'affût des opportunités	11
fiable	35	perfectionniste	11
confiant et calme	32	<i>très prudent</i>	11
à l'écoute des propositions	31	méticuleux	11
prêt à rendre service	30	<i>combatif</i>	11
ouvert	29	<i>absorbé par son domaine</i>	11
conscient des priorités	29	impartial	10
bienveillant	28	discipliné	10
esprit d'analyse	27	<i>très sensible</i>	9
réfèrent dans son domaine	27	studieux	8
a le sens pratique	26	<i>impatient</i>	8
entreprenant	22	<i>sceptique</i>	7
franc et direct	21	extraverti	7
diplomate	20	<i>peu audacieux</i>	7
méthodique	20	créatif	6
précis	20	imaginatif	6
aime transmettre son expertise	20	<i>parle beaucoup</i>	6
tenace	19	<i>résiste au changement</i>	6
aime apprendre	19	<i>pointilleux</i>	6
pertinent	19	<i>remet à plus tard</i>	6
moteur	19	original	5
logique	19	inventif	5
souple	19	<i>délègue peu</i>	5
rectifie les erreurs	19	<i>peu flexible</i>	4
persévérant	18	<i>distract</i>	4
fédérateur	18	<i>manque d'enthousiasme</i>	4
réaliste	18	<i>impulsif</i>	3
indépendant d'esprit	17	<i>vision limitée</i>	2
aime le challenge	15	<i>manque de cohérence</i>	2
<i>soucieux de son territoire</i>	15	<i>calculateur</i>	2
indépendant	15	<i>peu concerné par les détails</i>	2
curieux	14	<i>influençable</i>	2
<i>évite le conflit</i>	14	<i>délègue trop</i>	1
persuasif	14	<i>excentrique</i>	0
perspicace	12	<i>conflictuel</i>	0
compétitif	12	<i>insouciant</i>	0

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.