

## Concepteur

*Les Concepteurs sont créatifs et ont des idées qui n'arriveraient jamais à l'esprit des autres.*



Les **Concepteurs** sont appelés ainsi pour des raisons historiques. Au début de ses recherches, Dr Belbin « plantait » une personne créative dans chaque équipe afin de générer les idées de départ requises pour contribuer au succès de l'équipe. Les Concepteurs sont capables de penser de manière abstraite, ce qui leur permet de trouver des solutions originales et créatives à des problèmes compliqués, là où d'autres échoueraient. Au travail, ils ont besoin qu'on leur donne l'espace nécessaire au développement des idées sur lesquelles travaillera le reste de l'équipe. On les surprend souvent en train de rêver ou avec le regard dans le vide...ils sont perdus dans leurs pensées et réfléchissent à leur manière. Ce sont les Concepteurs qui sont le plus souvent à l'origine des « Eurêka ! » et qui trouvent les solutions permettant d'avancer.

Les Concepteurs ont besoin d'un environnement de travail ouvert et non structuré qui leur permette de s'épanouir. Leur contribution n'est pas toujours appréciée dans leur organisation car ils peuvent aussi être des trouble-fêtes. Ce sont les Concepteurs qui offrent les petites graines des nouvelles idées. Sans ces petites graines, l'équipe pourrait être coincée. Cependant, un trop grand nombre de Concepteurs au sein d'une équipe peut aussi freiner les avancées d'un projet, car chacun se soucie de ses propres idées.

## **Promoteur**

*Les Promoteurs sont enthousiastes et extravertis et adorent explorer tout ce qui se passe dans le monde extérieur.*



Les **Promoteurs** sont pleins d'énergie et d'enthousiasme, ce qui peut être très utile pour contrer la prudence, ou même le pessimisme, du **Priseur**. Alors que les autres membres de l'équipe se concentrent sur la tâche à accomplir, les Promoteurs sont, quant à eux, curieux et aiment explorer de nouvelles opportunités. Ils comprennent facilement comment les autres abordent un problème similaire et savent comment, en parlant aux personnes correctes, obtenir les éléments requis par l'équipe.

Ils sont sociables et s'entendent bien avec les autres. Ils sont aussi persuasifs, ce qui en fait des vendeurs dans l'âme. Si les **Concepteurs** trouvent de nouvelles idées, les Promoteurs ont la capacité d'emprunter et d'adapter ces idées aux besoins de l'équipe.

Les Promoteurs sont toujours sur le qui-vive, leur environnement de travail idéal est donc un lieu dynamique qui évolue rapidement. Ils s'ennuient facilement lorsqu'ils sont en proie à la routine au travail ou lorsqu'ils sont amenés à travailler seuls. Les problèmes surviennent lorsque les Promoteurs s'ennuient au cours d'un projet ou lorsqu'ils oublient de faire le suivi d'une conversation avec quelqu'un : ils ont souvent tendance à laisser tomber les gens. Lorsque cela arrive, ils ont besoin d'aide pour retrouver leur enthousiasme ou du soutien d'un rôle pour prendre le relais et terminer ce qui a été commencé.

## **Coordinateur**

*Les Coordinateurs clarifient les objectifs, aident la prise de décision collective, et savent comment mieux impliquer tous les membres de l'équipe.*

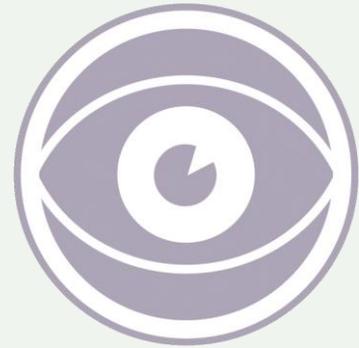


Les **Coordinateurs** sont mûrs et sûrs d'eux. Ils sont capables de mettre les autres en confiance et savent comment obtenir le meilleur des autres. Ils sont excellents pour mener des réunions. Ils savent faire appel au point de vue des autres pendant les discussions. Si le Concepteur a du mal à expliquer une idée ou que le Preneur rejette d'emblée cette idée, le Coordinateur peut intervenir pour leur permettre de communiquer de manière plus efficace.

Le Coordinateur peut aider l'équipe à prendre des décisions et à attribuer les tâches aux personnes correctes, car il est particulièrement doué pour identifier les aptitudes de chacun. En revanche, cela peut parfois aller trop loin. Les bons Coordinateurs apportent également leur contribution en effectuant une partie du travail. Bien qu'ils sachent comment plaire aux autres, ils n'usent pas de cette capacité pour les faire marcher ou pour les manipuler dans leur propre intérêt.

## **Priseur**

*Les Priseurs sont logiques et arrivent toujours à la bonne décision.*



**Les Priseurs** prennent les idées des Concepteurs et les analysent sous tous les angles afin de détecter toute faille ou tout problème. Ils ne laissent pas les émotions influencer et ne s'enthousiasment pas trop au sujet d'une idée, car cela pourrait les empêcher de voir les choses clairement et d'analyser les choses correctement. En l'absence du Priseur pour freiner le Concepteur, des idées inapplicables, voire ridicules, pourraient être utilisées, ce qui pourrait provoquer une perte de temps et d'argent.

Le Priseur est l'œil d'Horus de l'équipe. Il a tendance à rester en retrait dans les réunions et à observer ce qui se passe avant d'intervenir pour proposer (ou qu'on lui demande de proposer) un point de vue réfléchi. Certains (en particulier les Concepteurs) pourraient penser qu'il est trop critique ou qu'il essaie de décourager les autres juste pour le plaisir, mais un vrai Priseur base son scepticisme sur la logique, alors qu'une personne foncièrement négative ne serait pas capable de raisonner de la même manière.

## **Propulseur**

*Les Propulseurs savent orienter l'équipe vers ses objectifs et faire avancer les choses.*



Les **Propulseurs** apportent de l'énergie et un sentiment d'urgence à l'équipe. Ce sont des personnes très performantes qui sont déterminées à surmonter n'importe quel obstacle pour faire en sorte que l'équipe atteigne ses objectifs dans les délais impartis. Sans les Propulseurs, l'équipe pourrait se reposer sur ses lauriers sans agir, ce qui pourrait engendrer des retards.

Les Propulseurs sont souvent admirés pour la façon dont ils parviennent à motiver les gens et à faire avancer les choses, mais leurs méthodes ne sont pas toujours appréciées. À l'instar des Promoteurs, ce sont des personnes extraverties. Ils ont toutefois tendance à être très nerveux et sont tellement axés sur les tâches à réaliser qu'ils sont parfois trop directs. Ils peuvent donc parfois paraître agressifs. Lorsqu'une équipe compte trop de Propulseurs, il n'est pas rare qu'il y ait des conflits ; il est donc préférable qu'il n'y ait pas trop de Propulseurs travaillant ensemble.

## **Soutien**

*Les Soutiens sont sensibles, s'entendent bien avec les autres, et savent arranger les choses.*



Les **Soutiens** s'assurent que tous les membres de l'équipe se sentent à l'aise. Ils améliorent l'ambiance et offrent une oreille attentive lorsque les personnes ont des problèmes. Ils sont capables d'aborder les difficultés entre les membres de l'équipe avec sensibilité et diplomatie parce qu'ils les connaissent bien et savent quoi leur dire pour qu'ils se sentent mieux. C'est pour cela que ce sont des personnes appréciées au sein des équipes.

Les Soutiens veulent que tout le monde soit à l'aise. En plus d'aider les autres à bien s'entendre, ils sont également enclins à intervenir et à réaliser tout le travail nécessaire sans faire d'histoires. Cependant, comme ils veulent que tout le monde soit content, ils n'aiment pas être impliqués dans des discussions pouvant générer des disputes ou prendre des décisions difficiles qui pourraient contrarier les gens. Cela signifie qu'ils ont tendance à être indécis ou à éviter de participer à des discussions sur des sujets importants.

## **Organisateur**

*Les Organisateurs sont méthodiques et producteurs, et adorent la structure.*



Bien qu'il ne soit pas toujours perçu comme le membre de l'équipe le plus important, l'**Organisateur** est une personne qui travaille dur, qui sait ce qu'il faut faire et travaille de manière efficace pour arriver à ses fins. Sans l'Organisateur, les idées de l'équipe ne mèneraient nulle part. Contrairement au Concepteur, par exemple, le bureau de l'Organisateur est souvent propre et bien rangé. Tous les documents sont classés avec soin et peuvent être retrouvés facilement.

Les Organisateurs ont besoin de structure et d'organisation afin de pouvoir travailler efficacement. Les changements ne leur plaisent pas parce qu'ils les perturbent, à court terme tout du moins. L'icône représentant l'Organisateur est le rouage, car c'est un rouage essentiel à la machine qui fait avancer les choses. Cependant, lorsqu'un rouage bouge, il est difficile de le faire changer de direction. De même, l'Organisateur réagit lentement au changement et essaie de l'éviter.

## **Perfectionneur**

*Les Perfectionneurs se concentrent sur les détails et assurent la qualité du travail.*



Le **Perfectionneur** est, lui aussi, très travailleur. Il se soucie de chaque détail et s'assure que chaque aspect d'un plan, d'un produit ou d'un rapport est correct et complet. Le Perfectionneur est un véritable contrôleur qualité. Il vérifie et revérifie les faits et les chiffres pour éviter toute erreur jusqu'à ce qu'il soit complètement satisfait du résultat final.

Bien que d'autres rôles en équipe aient tendance à perdre de l'intérêt une fois que l'idée initiale ait été trouvée ou qu'elle ait été mise en place, les Perfectionneurs n'abandonnent pas tant que tout n'est pas parfait. Cela peut toutefois poser des problèmes. L'ironie du sort veut que cela prenne tant de temps au Perfectionneur de faire les choses qu'il ne parvienne pas à achever ce qu'il entreprend. Dans le nom Complete Finisher, « finish » (finir) veut en fait dire « polish » (peaufiner). Le Perfectionneur a tendance à être très anxieux parce qu'il est extrêmement soucieux de bien faire. Cela peut même devenir une obsession, ce qui est un problème. Pour cette raison, il est peu disposé à déléguer les tâches, ce qui peut lui valoir d'avoir une trop grosse charge de travail, à moins que quelqu'un le remarque et prenne des mesures.

## **Expert**

*Les Experts adorent apprendre et sont dévoués à leur sujet ou leur intérêt particulier.*



Le rôle d'**Expert** au sein de l'équipe n'a pas été identifié dès le départ par les études du Dr Belbin. Ce rôle est apparu plus tard, lorsque la théorie a commencé à s'appliquer au sein de vraies équipes commerciales. La raison pour cela est que l'étude initiale impliquait un exercice de gestion ne requérant pas de connaissances ou d'expérience préalable, afin que les règles du jeu soient équitables. Dans la vraie vie, chaque projet doit initier quelque part. Cela signifie qu'il faut impliquer quelqu'un qui ait beaucoup de connaissances sur le sujet.

Parfois, vous entendrez le terme « expert » comme une fonction, mais dans le jargon de Belbin, cela fait partie des comportements du rôle en équipe, comme n'importe quel autre. Ce terme ne désigne pas une personne ayant une formation technique, mais plutôt quelqu'un d'autonome et de dévoué à un sujet particulier. L'Expert est une source inépuisable d'informations sur un thème particulier parce qu'il est déterminé à tout savoir à ce sujet. Il a une réelle soif de connaissance (une qualité qui peut être vraiment utile dans certaines situations).

Cela peut également avoir des désavantages : parfois, les Experts ne savent pas quelle quantité d'informations fournir ou ce qui est pertinent pour résoudre un problème spécifique. Pour cette raison, il peuvent parfois submerger les autres et les repousser par une trop grande quantité d'informations. Par ailleurs, étant très soucieux d'un sujet en particulier, ils peuvent ne montrer aucun intérêt pour d'autres choses importantes pour l'équipe.