

CAS BELBIN APPLIQUÉ À L'INDIVIDU

OLIVIER DOSSMANN

M. Jean MARTIN faisant sa présentation du cours sur la gestion d'équipe à l'aide du modèle BELBIN, nous commencerons pas la comparaison du modèle théorique à celui de l'individu. Nous continuerons par les résultats du questionnaire Belbin, bien plus ciblé sur les choix de la personne. Finalement nous tenterons de traduire ces résultats pour obtenir une conclusion potable.

Observations

Première phase : l'observation.

Modèle théorique Belbin

Le cours donnant quelques caractéristiques précises de chacun des 9 rôles, l'individu DOSSMANN a joué le jeu de l'auto comparaison, afin de déterminer les rôles endossables ou non.

Le tableau qui récapitule lesdits choix est en page 2.

Le résultat est donc :

- Coordinateur (4/5)
- Plant (4/6)
- Monitor Evaluator (6/7)
- Team Worker (6/7)
- Specialist (5/7)

Ainsi Coordinateur, Monitor Evaluator et Team Worker semblent être les rôles endossables de la personne.

Passons à l'étape suivante, à savoir le questionnaire.

Questionnaire Belbin

M. MARTIN nous a confié un questionnaire via adresse courriel. Ce questionnaire permet de tester au mieux les rôles que nous pourrions endosser au travers d'un système de point que nous attribuons à certaines réactions que nous aurions face à quelques problèmes divers.

De là nous évaluons au mieux, et par des chiffres, le pourcentage de rôles que nous portons en chacun de nous.

Rôles	Coordinateur	Shaper	Implementer	Compleat Finisher	Plant	Monitor Evaluator	Ressource Investigator	Team Worker	Specialist
Points	6	5	0	9	18	6	9	2	15

	A éviter impérativement
	A éviter autant que faire se peut
	Gérable
	Endossable

Rôle	Explications	O (oui) ou rien
Coordinateur (CO)	Les coordinateurs clarifient les objectifs et stimulent la prise de décision. Ils ont la capacité à amener les autres à concentrer leurs efforts sur des objectifs communs.	O
	Ils sont adultes, sympathiques, ont confiance en eux et délèguent rapidement.	
	Ils ont une vision large et actuelle des événements et inspirent le respect général.	O
	Ils croient généralement en une approche calme des problèmes.	O
	Dans certaines organisation, ils peuvent parfois entrer en conflit avec les Shapers, en raison de leur style de management différent.	O
	Résultat :	Coordinateur
Shaper (SH)	Les shapers sont des personnes dynamiques, pleines d'énergie et animées d'un grand besoin d'accomplissement.	
	Ce sont généralement des personnes extraverties et très dynamiques.	
	Ils trouvent toujours une manière de contourner les obstacles.	O
	Ils sont têtus, autoritaires et réagissent généralement de façon émotive en cas de déception ou de frustration.	O
	Ils sont enclins à la provocation.	
	Ils peuvent réveiller un groupe de façon fantastique, notamment lors de complication « politiques ».	
		O
	Résultat :	
Implementer (IMP)	Les implémenters disposent d'un bon sens pratique et d'une bonne dose de maîtrise de soi.	
	Ils se montrent positifs lorsqu'il s'agit de travailler dur et abordent les problèmes de façon systématique.	
	L'IMP est généralement une personne loyale qui s'intéresse à l'organisation et qui s'occupe moins de satisfaire ses besoins personnels.	O
	Les IMP sont toutefois conservateurs, et ils peuvent manquer de spontanéité et présentent des signes d'inflexibilité.	O
	Les IMP sont utiles à l'organisation, car ils sont fiables et font ce qui doit être fait.	
	Résultat :	
Completer Finisher (CF)	Les completer finisher possèdent d'excellentes capacités pour la finition et témoignent du souci du détail.	O
	Ils ne commencent jamais quelque chose qu'ils ne peuvent pas terminer.	
	Ils sont habités par une anxiété intérieure, mais ils donnent l'impression d'être calmes.	
	Les CF peuvent se montrer intolérants vis-à-vis des personnes nonchalantes. Ils ne délèguent pas volontiers, car ils préfèrent exécuter les tâches eux-mêmes.	
	Les CF ont tendance à se faire trop de soucis.	O
	Leur contribution est très importante dans les tâches qui nécessitent une grande concentration. Ils savent respecter les délais imposés.	
		O
	Résultat :	
Plant (PL)	Les plants sont des personnes novatrices et des inventeurs qui peuvent se montrer très créatifs.	O
	Ils fournissent les germes et les idées qui amèneront les grandes évolutions.	
	Ils utilisent leur imagination personnelle et fonctionnent souvent de façon non-orthodoxe.	O
	Ils sont autonomes, intelligents et peuvent rencontrer des difficultés à communiquer avec des personnes qui sont sur une autre longueur d'onde.	
	Les plants peuvent nier les éléments pratiques et être trop préoccupés pour communiquer efficacement.	O
	Les PL sont souvent nécessaires dans les premières phases d'un projet, lorsque le projet est complexe, ou lorsque le projet est bloqué ou n'évolue plus.	O
	Résultat :	Plant
Monitor Evaluator (ME)	Les monitor evaluator sont des individus sérieux, prudents et qui savent se garantir d'un trop grand enthousiasme.	O
	Ils ne prennent des décisions que lentement, car ils préfèrent y réfléchir de façon approfondie.	O
	Ils ont généralement un esprit critique et perspicace.	
	Un bon ME se trompe rarement.	O
	Ils manquent souvent d'énergie et ne sont pas en mesure d'inspirer les autres.	O
	Ils peuvent paraître ennuyeux ou critiques.	O
	Les ME conviennent parfaitement pour analyser des problèmes ou évaluer des propositions. Ils savent peser le pour et le contre.	O
		Résultat :
Resource Investigator (RI)	Les resource investigator sont souvent des personnes enthousiastes et extraverties qui comprennent rapidement.	
	Elles communiquent facilement avec des personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.	O
	Ce sont des négociateurs nés et ils sont animés par la volonté d'explorer de nouvelles opportunités et d'établir des contacts.	
	Ils sont très curieux et décèlent rapidement des possibilités offertes par des nouveautés.	
	Leur intérêt peut s'évanouir s'ils ne sont pas stimulés par les autres.	O
	Ce sont les mieux placés pour établir des contacts externes et rapporter des idées.	O
		O
	Résultat :	
Team Worker (TW)	Les team worker sont les membres de l'équipe les plus coopératifs. Ils sont généreux, sympathiques et compatissants vis-à-vis des autres.	O
	Ils savent écouter et sont généralement populaires au sein d'un groupe.	O
	Ils se montrent sensibles dans leur travail et n'aiment les frictions.	O
	Leur tâche consiste à éviter que les problèmes inter-personnel surviennent au sein des équipes.	O
	Ils arrondissent les angles lorsque l'équipe est dirigée par un shaper.	O
	Leur soutien a un effet positif sur le groupe.	
	Ils ont tendance à se montrer indécis dans les situations où il faut prendre une décision.	O
	Résultat :	Team Worker
Specialist (SP)	Les specialists sont des individus dévoués et fiers de leurs aptitudes techniques et de leurs connaissances.	O
	Leur priorité réside dans le maintien des normes professionnelles ainsi que l'extension et le maintien de leurs propres domaines.	O
	Ils témoignent généralement d'un manque d'intérêt pour les autres.	
	Ils n'apportent leur contribution que dans des domaines restreints. Ils s'attendent souvent sur les aspects techniques.	O
	Nous faisons appel à eux pour prendre des décisions basées sur une expérience approfondie.	O
	Ils possèdent des aptitudes et des connaissances rares sur lesquelles le service de l'organisation est basé.	
	Ils inspirent le respect, parce qu'ils en savent davantage que quiconque sur leur sujet de prédilection.	O
	Résultat :	Specialist

Il faut désormais opposer les résultats.

Interprétation

Deuxième phase : l'interprétation

Comparaison du Modèle théorique et du questionnaire

En opposant les deux résultats :

Premier résultat

- Coordinateur (4/5)
- Plant (4/6)
- Monitor Evaluator (6/7)
- Team Worker (6/7)
- Specialist (5/7)

Second résultat

- Plant : Endossable
- Specialist : Gérable

Nous voyons bel et bien qu'au final Olivier DOSSMANN peut jouer environ 2 rôles que sont Plant et Specialist, contrairement aux attentes de départ qui mettaient également en avant le rôle de Coordinateur, Monitor Evaluator et Team Worker.

Conclusion

Dernière phase : conclusion

Qualité du modèle Belbin ?

La différence semble assez grande entre ce que nous attendions après avoir lu le cours théorique du modèle Belbin et les résultats du questionnaire.

Est à se poser la question de la réelle objectivité du questionnaire, mais également le fait que de plus amples tests sont à effectuer sur l'individu, par exemple la mise en condition dans un projet quelconque et une observation plus fine de ladite personne.

L'individu peut donc s'attendre à prévoir un affinage de sa condition, même si le test révèle au bout du compte 2 rôles endossables/gérables.