



# e-interplace®

**Le Système Expert de Belbin  
pour la  
Gestion des Rôles en Equipe**

Voici une description des différents rapports que le système **e-interplace** est en mesure de vous fournir. Vous trouverez le numéro correspondant en tête de chaque rapport.

## Les rapports individuels

### **1 Profil d'auto-perception des Rôles en Equipe**

Le profil d'auto-perception s'appuie sur les réponses que vous avez fournies au questionnaire d'auto-perception. Il répond à la question « quels sont les rôles que je préfère jouer lorsque je travaille en équipe? »

Il montre à droite du tableau vos rôles préférés, au milieu les rôles que vous pourriez exercer et à gauche ceux que vous appréciez le moins. Les résultats sont exprimés en pourcentages et sont étalonnés sur la norme Belbin. Par exemple, 80% dans un rôle signifie que 20% des personnes ayant passé le test ont obtenu un score plus élevé que vous dans ce rôle.

Notez que vous pouvez éventuellement jouer les rôles que vous aimez le moins, mais ils exigeront plus d'énergie de votre part et vous risquez de perdre votre motivation si la situation se prolonge.

Ce tableau vous permet aussi de visualiser d'un coup d'œil l'orientation de vos préférences vers les rôles d'action (rouge/orange), de relation (vert) ou de réflexion (bleu), ainsi que leur intensité.

Comparé à celui des autres membres de votre équipe, il vous permet de repérer rapidement les rôles en excès ainsi que ceux qui manquent.

### **2 Rapport de conseil**

Ce rapport vous offre des conseils sur la manière d'optimiser votre contribution à l'équipe et de gérer l'évolution de votre carrière.

Il débute par une description de vos comportements et de vos habitudes de travail liés à vos préférences. Il vous signale les difficultés que vous pourriez rencontrer et propose certaines solutions possibles. Dans certains cas il vous fournira des conseils pour l'orientation de votre carrière et des points de vigilance. Enfin il vous apportera des indications sur la complémentarité à rechercher avec votre manager, vos collègues ou vos collaborateurs et vous indiquera les profils avec lesquels vous vous entendrez le mieux. Il est produit à partir des deux premiers rôles et du dernier dans le classement.

Ce rapport peut être effectué à partir du profil d'auto-perception, ou sur la base de celui des observateurs ou encore du profil complet (mixte du profil d'auto perception et de celui des observateurs).

### **3 Profil de comportement personnel**

Ce rapport s'attache à donner une image de votre comportement probable quand vous travaillez en équipe, en se basant sur les scores généraux que vous avez obtenus. Il se présente d'abord comme une liste d'énoncés appelés par certains scores précis.

Cette partie du rapport peut ne pas être très flatteuse si certains rôles ont obtenu des pourcentages trop faibles: un profil plutôt lisse entraînera la sortie d'un rapport bref, alors qu'un profil très marqué en produira un plus long.

Il propose ensuite une idée de la discussion que votre manager potentiel pourrait entamer avec vous, ainsi qu'une suggestion de la fonction qu'il pourrait être amené à vous attribuer.

Ce rapport peut être effectué soit à partir du profil d'auto-perception seulement, soit à partir du profil complet (auto-perception et observateurs).

**Remarque :** les rapports produits en utilisant le profil complet seront modifiés si le nombre d'observateurs change et peuvent devenir totalement différents du rapport initial.

#### **4 Contributions principales à l'équipe**

Cet histogramme suggère comment vous pouvez rentabiliser au mieux votre temps sur la base des combinaisons de vos quatre rôles préférés en équipe.

Par exemple, si vos deux meilleurs rôles sont **Promoteur** et **Propulseur**, vous gagnerez à investir une partie de votre temps à **exploiter les opportunités**. En effet, c'est dans ce domaine que vous semblez le plus efficace si l'on se base sur vos points forts de coéquipier.

Ensuite, on vous propose des phrases qui ont été jugées typiques du comportement suggéré par les combinaisons de rôles dans l'histogramme.

Ce rapport peut être effectué soit à partir du profil d'auto-perception seulement, soit à partir du profil complet (auto-perception et observateurs).

#### **5 Profil AP comparé à l'audit des observateurs**

Pour aller au-delà de la subjectivité de votre rapport d'auto perception, et vous ouvrir à la perception que votre entourage a de vous-même, ce rapport offre la possibilité de comparer les deux versions.

Les graphiques proposés montrent la différence entre les rôles que vous pensez jouer au sein de votre équipe et ceux que des observateurs (manager, collègues ou collaborateurs) vous voient jouer au quotidien. Il y a forcément des différences entre les deux, mais le plus important est de porter votre attention sur les premiers rôles et de voir en quoi ils diffèrent ou se ressemblent.

Les chiffres sous les graphiques vous précisent ce que représente chaque rôle en termes de pourcentage de votre contribution globale à l'équipe.

La grande force de ce rapport est d'ouvrir les membres de l'équipe à une discussion constructive sur leurs particularités et leurs différences.

#### **6 Résultats d'audit des observateurs**

Il s'agit d'un classement de 1 à 9 de vos rôles en équipe. La première ligne offre le classement issu de l'auto-perception et les lignes suivantes celui des observateurs. Si, par exemple, trois observateurs sur quatre mettent **CN** en première position, cela veut dire que, pour eux, vous présentez un fort potentiel pour le rôle de CONCEPTEUR.

Le classement général qui figure en dernière ligne est le cumul pondéré du classement d'auto-perception et de ceux des observateurs. Le rôle qui arrive en tête de ce dernier classement sera considéré comme votre meilleur rôle en équipe.










#### **7 Histogramme des mots des observateurs**

Ce graphique montre les côtés positifs et négatifs de vos rôles tels qu'ils sont constatés par les observateurs. Sur la gauche de la ligne se trouve la partie négative du rôle, c'est-à-dire les faiblesses qui y sont attachées. Elles sont acceptables à condition que vous ayez le pendant du côté positif pour ce rôle.

#### **8 Réponses des observateurs les plus citées**

Il s'agit d'une liste des adjectifs choisis par les observateurs par ordre de fréquence décroissante. Regardez les adjectifs qui arrivent en tête : ceux-ci sont perçus comme vos comportements dominants. Vous apercevrez également que certains termes ne sont cotés par personne – ce qui arrive presque toujours.

Nom Alain Martin  
 Organisation ABC  
 Service

BELBIN	Rôles à éviter			Rôles possibles				Rôles préférés				Rôles et Descriptions	
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Contribution des Rôles en Equipe	Points de vigilance
	CN	.	.	.	.	.	.	.	. 75 .	.	.	.	 Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste, il propose de nouvelles idées et des solutions créatives. Il résout les problèmes complexes.
PR	.	.	.	.	.	.	60	.	.	.	.	 Modéré, stratégique. Il fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Evalue avec précision et de manière objective si les idées sont réalistes et bénéfiques.	Perçu comme manquant de dynamisme, il a tendance à être trop rationnel, et parfois trop critique.
EX	.	.13	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. Il possède une source de connaissances et de compétences techniques peu communes et utiles à l'équipe.	Il possède un champ de compétence généralement étroit. Il capitalise sur les aspects techniques. Il a tendance à négliger la "vision globale".
OR	.	.	.	32	.	.	.	.	.	.	.	 Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Il transforme les idées en actions concrètes et pratiques que les membres de l'équipe pourront réaliser.	Peu conciliant, lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
PP	.	.	.	32	.	.	.	.	.	.	.	 Il aime les défis. Dynamique et fonceur, il travaille bien sous pression. Il a le courage et la capacité de surmonter les obstacles. Il pousse les autres à action et aide l'équipe à recentrer son travail.	Il peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
PE	.	.	.	28.	.	.	.	.	.	.	.	 Il s'assure que le travail est bien fini. Conscientieux, à la recherche des erreurs et omissions. Il a le souci de la perfection. Il fait en sorte que le programme et les délais soient respectés.	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, il a des difficultés à déléguer. Il est parfois perçu comme quelqu'un qui coupe les cheveux en quatre.
CO	.	8.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	 Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Il clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision. Il s'assure que les efforts et les qualités des coéquipiers sont utilisés au mieux.	Il est parfois perçu comme manipulateur. Il a tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
PM	.	.	.	.	.	.	.	.	. 84 .	.	.	 Extraverti, enthousiaste et communicatif. Il explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Il tire profit des idées, des informations et des développements du monde extérieur.	Trop optimiste. Il manque parfois de réalisme et a tendance à se désintéresser des projets lorsque l'enthousiasme initial est passé.
SO	.	.	.	.	.	.	.	68.	.	.	.	 Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Il est attentif aux autres et à leurs besoins. Il est plein de tact. A l'écoute, il évite les frictions et recherche les consensus. Il bâtit le relationnel dans l'équipe.	Indécis dans les situations cruciales, il est facilement influençable. Il est souvent mal à l'aise dans les situations de crise ou conflictuelles.

## RAPPORT DE CONSEIL

Nom Alain Martin  
Organisation ABC  
Service

### Ce rapport est basé sur le profil complet.

Vous nourrissez d'excellents rapports avec les autres et cela joue sans doute un rôle prééminent dans votre carrière. Lorsque vous participez à un projet, vous cherchez systématiquement l'occasion d'interagir avec les personnes qui vous entourent. En conséquence, déclinez les missions où vous seriez susceptible de travailler seul. Toutefois, lorsque vous êtes contraint de travailler dans ces conditions, vous vous arrangez le plus souvent pour changer la nature de votre travail afin qu'il devienne plus relationnel. Dans certains cas, vous pourrez en tirer avantage. Malgré tout, vous courrez le risque que cela vous complique finalement la tâche, surtout si votre travail est très précis et structuré. Tout cela conduit à penser que vous devriez vous épanouir dans un contexte extrêmement animé, voire agité, où les tensions entre les problématiques relationnelles et les tâches à réaliser vous permettraient de donner votre pleine mesure.

Vous avez le tact nécessaire pour conduire des négociations efficaces avec des personnes de profils très différents, y compris avec celles qui ont un comportement difficile. De la même façon, il vous sera assez aisé de composer avec un manager réputé froid et distant. Il pourra vous arriver, par exemple, d'avoir un patron brillant mais réservé et imprévisible, ne voyant pas l'intérêt de développer une bonne communication avec ses collaborateurs. Cela pourrait vous donner l'occasion de mettre en valeur vos talents naturels.

D'une façon générale, vous devriez exceller dans un environnement reposant sur l'esprit d'équipe, où les talents individuels sont tous de haut niveau.

En ce qui concerne vos collaborateurs, entourez-vous de personnes dotées d'un bon sens pratique et aux compétences déjà bien établies. Il est peu probable que vous soyez un adepte du management directif ; choisissez donc plutôt des collaborateurs autonomes, qui savent ce qu'il doivent faire, et donnez-leur ensuite les moyens de le faire.

Les rôles en équipe que vous pensez jouer en priorité sont conformes à l'image que les autres ont de vous.

En guise de conclusion, sachez tenir compte du rôle pour lequel vous avez le moins de dispositions. Tel que vous vous décrivez, vous n'êtes pas quelqu'un qui s'attache aux détails, dont pourtant dépendent parfois des opérations importantes. C'est pourquoi, si vous parvenez à unir vos efforts à une personne qui a cette aptitude, vous en tirerez certainement avantage et vos performances s'amélioreront.

**BELBIN****PROFIL DE COMPORTEMENT PERSONNEL**

**Nom** Alain Martin  
**Organisation** ABC  
**Service**

**Ce rapport est basé sur le profil complet.**

**Forces**

Généralement perçu comme quelqu'un qui est analytique, calme et confiant, bienveillant, coopératif, discipliné, curieux, logique, et enthousiaste.

Agréable et conciliant, entretient d'excellents contacts avec ses collègues. Efficace à un poste lui permettant d'exploiter ses qualités relationnelles et de prendre des initiatives personnelles. A un profond besoin d'être à un poste qui exige du sens relationnel et une bonne communication.

**Points de vigilance**

Personne qui pourrait avoir des difficultés à trouver son rôle dans l'équipe. A tendance à perdre rapidement sa motivation sans être stimulé en permanence.

**A vérifier pendant l'entretien**

Gardez en tête que ce candidat est performant dans les entretiens et qu'il saura se montrer sous son meilleur jour. Commencez par vous tenir à l'écoute, puis posez des questions pénétrantes. Chercher à déterminer comment les choses se sont passées dans ses expériences précédentes et comment il maintenait son intérêt dans ce qu'il faisait. Les défauts dans son travail trouvaient plus certainement leur origine dans un manque de persévérance que de compétences sociales.

**Fonctions idéales**

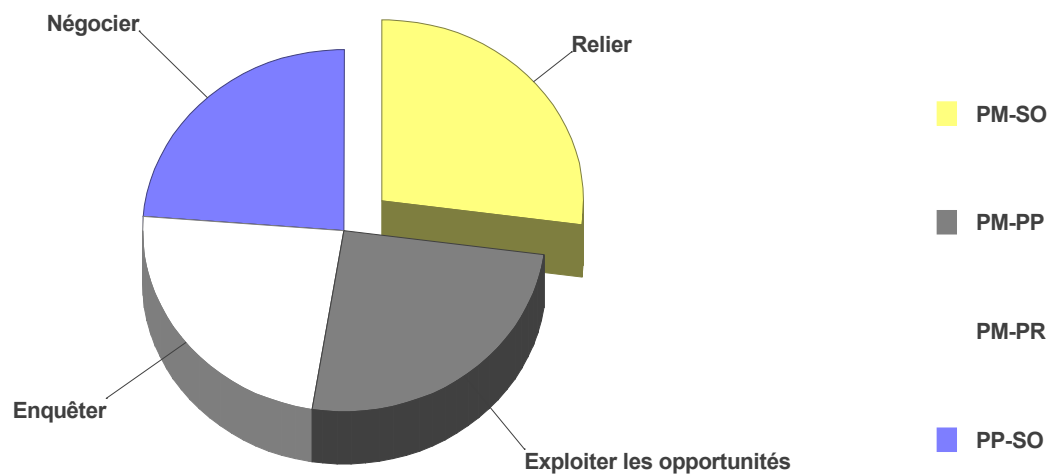
Cette personne sera plus performante pour travailler avec les gens que pour mener à bien des tâches exigeantes. Elle s'adaptera bien à un travail qui demande de la diplomatie et des compétences de liaison. Si elle fait un travail composé de tâches exigeantes, ses relations avec la personne dont elle dépend seront essentielles. Elle appréciera en général de recevoir un soutien utile de la part des autres. Cet aspect du travail est intangible mais demande une considération spéciale avant de lui offrir un poste.

## CONTRIBUTIONS PRINCIPALES A L'EQUIPE

Nom Alain Martin  
Organisation ABC  
Service

Ce rapport est basé sur le profil complet.

Le graphique montre les quatre principales contributions à l'équipe d'après les forces exprimées par le candidat. Elles correspondent à ses principaux rôles en équipe.



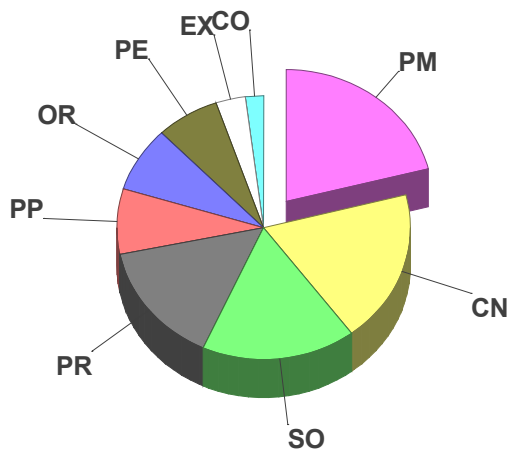
Voci des phrases qui vous aideront à montrer votre style préféré de travailler:

Ma force est d'établir une meilleure communication entre les gens.  
Donnez-moi des possibilités et vous aurez des résultats.  
Laissez-moi voir ce qu'il se passe et je vous donnerai la réponse.  
Je reçois des ordres aussi volontiers que je les donne.

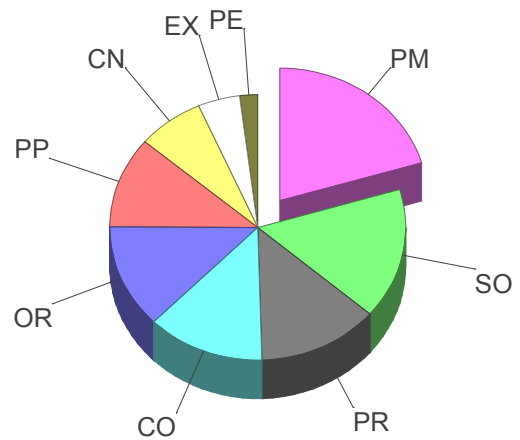
## PROFIL AP COMPARE A L'AUDIT DES OBSERVATEURS

Nom Alain Martin  
 Organisation ABC  
 Service

**Autoperception**



**Observateurs**



Les secteurs du graphique, exprimés en pourcentage, sont les suivants:

		Autoperception	Observateurs
CN	Concepteur	18.8	7.3
PR	Priseur	15.0	13.2
EX	Expert	3.3	4.6
OR	Organisateur	8.0	12.7
PP	Propulseur	8.0	11.1
PE	Perfectionneur	7.0	2.0
CO	Coordinateur	2.0	12.8
PM	Promoteur	21.0	20.4
SO	Soutien	17.0	15.9



## RESULTATS D'AUDIT DES OBSERVATEURS

Nom Alain Martin  
 Organisation ABC  
 Service










### Observation faite par

### Classement des rôles en équipe

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Autoperception	PM	CN	SO	PR	PP	OR	PE	EX	CO
Observateur 1	OR	PR	SO	PM	CN	CO	PP	PE	EX
Observateur 2	CO	PM	SO	PP	CN	OR	PR	PE	EX
Observateur 3	SO	PM	PP	CO	PR	OR	EX	PE	CN
Observateur 4	PM	PP	CO	SO	PR	EX	CN	OR	PE
Observateur 5	PM	PP	PR	OR	SO	EX	PE	CO	CN
Observateur 6	PM	SO	PR	OR	CO	CN	PP	PE	EX
<b>CLASSEMENT TOTAL</b>	<b>PM</b>	<b>SO</b>	<b>PP</b>	<b>PR</b>	<b>OR</b>	<b>CO</b>	<b>CN</b>	<b>EX</b>	<b>PE</b>

Nom Alain Martin  
 Organisation ABC  
 Service

BELBIN			Rôles et Descriptions	
			Contribution des Rôles en Equipe	Points de vigilance
CN	Négatif	Positif	 <p>Créatif, imaginatif, peu orthodoxe et surtout anticonformiste, il propose de nouvelles idées et des solutions créatives. Il résout les problèmes complexes.</p>	Il a tendance à négliger les détails pratiques. Trop absorbé pour se soucier de communiquer.
			 <p>Modéré, stratégique. Il fait preuve de discernement et envisage toutes les options. Evalue avec précision et de manière objective si les idées sont réalistes et bénéfiques.</p>	Perçu comme manquant de dynamisme, il a tendance à être trop rationnel, et parfois trop critique.
			 <p>Déterminé, autonome, concentré vers un seul objectif. Il possède une source de connaissances et de compétences techniques peu communes et utiles à l'équipe.</p>	Il possède un champ de compétence généralement étroit. Il capitalise sur les aspects techniques. Il a tendance à négliger la "vision globale".
			 <p>Discipliné, fiable, ordonné, méthodique et efficace. Il transforme les idées en actions concrètes et pratiques que les membres de l'équipe pourront réaliser.</p>	Peu conciliant, lent à réagir dans les nouvelles opportunités.
			 <p>Il aime les défis. Dynamique et fonceur, il travaille bien sous pression. Il a le courage et la capacité de surmonter les obstacles. Il pousse les autres à action et aide l'équipe à recentrer son travail.</p>	Il peut provoquer les autres et être parfois blessant, mais sans intention malveillante.
			 <p>Il s'assure que le travail est bien fini. Conscientieux, à la recherche des erreurs et omissions. Il a le souci de la perfection. Il fait en sorte que le programme et les délais soient respectés.</p>	Enclin à s'inquiéter pour chaque détail, il a des difficultés à déléguer. Il est parfois perçu comme quelqu'un qui coupe les cheveux en quatre.
			 <p>Mature, confiant. Attentif aux autres et diplomate. Il clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision. Il s'assure que les efforts et les qualités des coéquipiers sont utilisés au mieux.</p>	Il est parfois perçu comme manipulateur. Il a tendance à déléguer le travail personnel qu'il n'aime pas faire.
			 <p>Extraverti, enthousiaste et communicatif. Il explore les opportunités et développe les contacts à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Il tire profit des idées, des informations et des développements du monde extérieur.</p>	Trop optimiste. Il manque parfois de réalisme et a tendance à se désintéresser des projets lorsque l'enthousiasme initial est passé.
			 <p>Sociable, coopératif, posé, sensible et conciliant. Il est attentif aux autres et à leurs besoins. Il est plein de tact. A l'écoute, il évite les frictions et recherche les consensus. Il bâtit le relationnel dans l'équipe.</p>	Indécis dans les situations cruciales, il est facilement influençable. Il est souvent mal à l'aise dans les situations de crise ou conflictuelles.

## REPNSES D'OBSERVATEURS LES PLUS CITEES

Nom Alain Martin  
 Organisation ABC  
 Service

Cette liste correspond aux mots cités par les observateurs, classés par nombre d'occurrences décroissant.

enthousiaste	8	impatient	1
curieux	6	influençable	1
discipliné	6	innovateur	0
analytique	6	imaginatif	0
logique	6	perfectionniste	0
bienveillant	6	audacieux	0
calme et confiant	6	clairvoyant	0
coopératif	6	battant, très combatif	0
à l'affût des opportunités	5	borné	0
franc et direct	5	contestataire	0
souple	5	distract	0
tolérant large d'idées	5	excentrique	0
plein de tact	5	hypersensible	0
à l'écoute des propositions	5	inconstant	0
attentif et serviable	5	insouciant	0
structuré	5	jaloux de ses prérogatives	0
extraverti	4	manipulateur	0
objectif	4	peu disposé à déléguer	0
efficace	4	peur de l'erreur	0
loyal	4	rigide	0
créatif	3	sceptique	0
tenace	3	très technique	0
convaincu	3	efficace dans le suivi	0
indépendant	3	conservateur	0
persévérant	3	fuyant en cas de conflit	0
conscient des priorités	3	impétueux	0
esprit de compétition	3	laxiste	0
fédérateur	2	minutieux	0
pratique	2	tatillon	0
versatile	2	agressif	0
original	1	isolé	0
impartial	1	lent à décider	0
moteur	1	timoré	0
astucieux	1	savoir pointu	0
référence dans son domaine	1	scrupuleux	0
critique	1	mégalomane	0