

LE GESTIONAIDE

Volume 3 • Numéro 5 • mai 2010

**Stratégies
et performance
sont nos fers de lance
depuis 25 ans.**

Le GestionAide

nous permet de partager
avec des intervenants
économiques et avec des
chefs d'entreprise le fruit
de travaux et
d'expériences concluantes
chez nos clients.

Vos commentaires
sont les bienvenus
et contribueront à bonifier
cet outil destiné aux
gestionnaires soucieux
d'une organisation
performante.

[Je souhaite réagir
au bulletin.](#)

[Transmettre à un ami](#)

[Je ne souhaite
plus recevoir
Le GESTIONAIDE](#)

Groupe
RUELLAND

Management
stratégique

La méthode Belbin

POUR UNE ÉQUIPE DE GESTION COMPLÉMENTAIRE ET PERFORMANTE

Meredith Belbin est psychosociologue et diplômé de Cambridge. Il a réalisé des études pendant plus de 20 ans sur les rôles à l'intérieur des équipes, a écrit plusieurs livres sur le sujet, et est considéré comme le pionnier de la recherche sur les comportements en équipe.

Son concept des rôles en équipe part du principe que le simple rassemblement d'individus n'est pas suffisant pour créer une équipe véritable, et ce, même si les membres sont d'accord pour travailler ensemble. Il affirme que la force d'une équipe réside dans la diversité des approches qu'elle est capable d'utiliser. Selon son concept, il existe 9 rôles qui doivent être joués dans une équipe et on doit s'assurer que l'ensemble des membres du groupe soit en mesure d'assumer tous ces rôles. C'est ce qui créera une équipe complémentaire et performante. Belbin a classé les 9 rôles dans trois grandes catégories.

Rôles orientés vers l'action

Il y a d'abord **le façonneur**. Ce type de personne apporte du dynamisme, il est à l'aise avec la pression et montre de la volonté et du courage pour surmonter les obstacles. Il est vraiment orienté vers les tâches. Il paraît souvent autoritaire et obstiné. Pour lui, « the name of the game », c'est gagner.

Quant à lui, **le maître-d'œuvre** est synonyme de discipline et de fiabilité. Il est plutôt conservateur, mais est loyal, dédié et très efficace. C'est lui qui transforme les idées en actions pratiques. Il est réaliste et il accepte de faire les travaux que les autres ne veulent pas faire et il les fait bien.

Le finisseur, c'est le perfectionniste. Très consciencieux, il s'assure que le travail commencé sera terminé dans les délais prescrits. Il recherche les erreurs, porte une grande attention aux détails. Au fond, il apporte la conscience dans le groupe.

Un petit conseil de Théodore Roosevelt :

Le meilleur manager est celui qui sait trouver les talents pour faire les choses, et qui sait aussi réfréner son envie de s'en mêler pendant qu'ils les font.

**L'ORGANISATION...
et SES GENS**

Rôles orientés vers la personne

Qui clarifie les objectifs et fait progresser les prises de décision? **Le coordinateur**. Il représente la maturité et la confiance. Il sait déléguer, est à l'écoute et on dit qu'il ferait un bon président. Il est capable d'optimiser les efforts et les qualités de chacun.

Le promoteur, aussi appelé l'investigateur de ressources, apporte l'enthousiasme. C'est le type extraverti, communicatif, qui explore les opportunités et développe les contacts. Il n'est presque jamais dans son bureau, et quand il y est, il est au téléphone.

Le coopératif, le doux, le clairvoyant, le diplomate, c'est **l'équipier**. Il a du tact et est attentif aux besoins des autres. Il cherche à éviter les conflits et favorise les consensus. Il constitue un atout pour maintenir l'esprit d'équipe à un niveau élevé.

Rôles orientés vers les idées (résolution de problème)

Le générateur d'idées, plutôt introverti avec un QI élevé, c'est **le concepteur**. Il apporte la créativité, propose de nouvelles idées et résout les problèmes difficiles. Il est souvent peu orthodoxe et est vu comme un anticonformiste.

Le priseur (ou contrôleur) apporte le jugement objectif. Il est prudent, intelligent et surtout stratégique. Il est capable d'envisager toutes les options, mais peut être lent à prendre des décisions. Il tire une fierté d'avoir très souvent raison.

Finalement, nous avons **le spécialiste**. Il manifeste une grande indépendance de pensée et est très autonome. Plutôt introverti, c'est lui qui fournit les connaissances et les qualifications techniques très utiles à l'équipe dans des domaines d'expertise spécifiques.

En conclusion, disons que ces 9 rôles devraient se retrouver à l'intérieur d'une équipe pour que cette dernière soit complémentaire et performante. On comprendra qu'un seul individu ne peut pas jouer tous ces rôles. Toutefois, plus d'un rôle peut être joué par le même individu. Alors, qu'en est-il de votre équipe?

437, du Calvados
Québec Qc G2N 2E5
Téléphone : (418) 634-1446
Courriel : conseils@grouperuelland.qc.ca
Site web : <http://www.grouperuelland.qc.ca/>