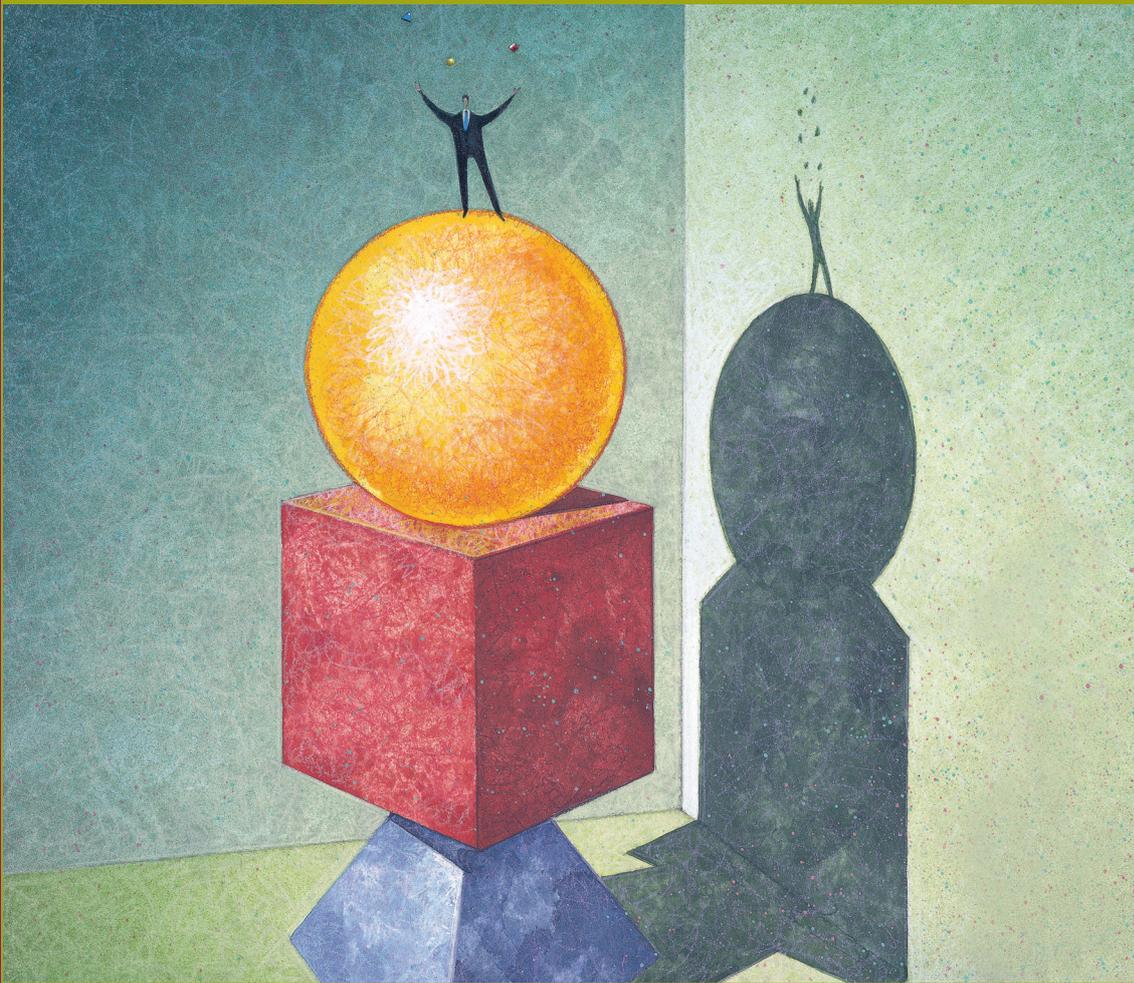


INTRODUCTION AU
QUESTIONNAIRE
FIRO-B[®]



Judith A. Waterman et Jenny Rogers

PARTIE 1

INTRODUCTION

QU'EST-CE QUE LE FIRO-B® ?

Le questionnaire FIRO-B® (pour Fundamental Interpersonal Relations Orientation™ – Behaviour) est un questionnaire de personnalité destiné à évaluer votre façon habituelle de vous comporter avec les autres et la façon dont vous souhaitez que les autres se comportent à votre égard. Son interprétation peut considérablement vous aider à comprendre votre comportement dans des domaines tels que :

- La façon dont vous vous comportez avec les autres, et pourquoi elle peut être différente de la façon dont vous vous voyez ou de l'impression que vous aimeriez donner
- Comment et pourquoi des conflits surviennent entre des personnes bien intentionnées
- Comment comprendre vos propres besoins et comment les gérer dans vos relations avec les autres.

Le FIRO-B, dont les premiers développements remontent à la fin des années 50, est l'un des outils les plus largement utilisés pour aider les gens à mieux se comprendre et à comprendre comment ils peuvent travailler avec les autres de façon plus efficace. Grâce à une recherche abondante et continue pour valider ses résultats, la valeur du FIRO-B est chaque jour mieux reconnue, tant par les professionnels que par les clients, dans des domaines tels que :

- Séminaires de développement personnel
- Ateliers de communication
- Conseil individuel et auprès des couples
- Développement du management
- Développement de carrière
- Cohésion d'équipe et développement.

LES OBJECTIFS DU FIRO-B®

Will Schutz, docteur en philosophie, a mis au point le questionnaire FIRO-B en se basant sur la théorie selon laquelle au-delà de nos besoins pour survivre, manger, s'abriter et se chauffer, nous avons chacun des besoins interpersonnels uniques qui nous motivent fortement. Ces besoins sont associés à des domaines que W. Schutz a appelé l'Inclusion, le Contrôle et l'Affection ; ils feront l'objet d'une définition dans la section à venir. Tout comme pour nos besoins biologiques, nous devenons mal à l'aise et anxieux si notre ensemble de besoins psychiques n'est pas satisfait.

Le questionnaire FIRO-B vous offre le moyen d'identifier la combinaison des besoins interpersonnels avec laquelle vous vous sentez le(la) plus à l'aise. Dans la mesure où la combinaison des besoins psychiques de chaque personne est unique, il n'existe pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux questions posées.

Selon la théorie évoquée, les circonstances actuelles dans lesquelles vous vous trouvez, les expériences répétées et les réponses apportées à ces occurrences encouragent ou renforcent la façon dont vous vous comportez. Le FIRO-B s'appuie sur cette théorie en précisant que vous n'êtes pas nécessairement limité(e) à vos comportements « caractéristiques ». Être conscient de vos tendances naturelles vous permet de choisir si un comportement particulier est (ou n'est pas) approprié à une situation spécifique. Par conséquent, vos scores au FIRO-B sont susceptibles d'évoluer lorsque vous adoptez de nouvelles habitudes de comportement ou lorsque vous agissez en réponse aux événements que vous vivez actuellement.

Les résultats au FIRO-B peuvent être utilisés afin de :

- Mettre en évidence des comportements et des attentes interpersonnels actuels
- Soulever des questions relatives à votre satisfaction ou insatisfaction au regard de ces éléments
- Proposer des comportements alternatifs afin d'augmenter votre efficacité, si vous n'êtes pas satisfait(e) de vos modes de fonctionnement actuels.

QUE MESURE LE FIRO-B ?

Le questionnaire FIRO-B identifie trois domaines de besoin interpersonnel.

Inclusion

Ce besoin précise la façon dont vous incluez généralement les autres dans votre vie et quel degré d'attention, de contact et de reconnaissance vous souhaitez recevoir des autres. L'Inclusion traite de vos relations avec les groupes - petits ou grands. Voici les questions que cela peut amener à poser : Appréciez-vous d'inclure les autres dans vos activités, ou préférez-vous laisser les autres s'occuper comme bon leur semble ? Accordez-vous beaucoup d'attention aux autres en leur demandant de participer à vos activités ? Recherchez-vous « l'appartenance » ? À quel point voulez-vous être « dans » ou « hors » du groupe ? Préférez-vous la collectivité ou la solitude ? Appréciez-vous que les autres se préoccupent de vous, ou préférez-vous rester plus détaché(e) ? Avez-vous besoin de peu ou de beaucoup de reconnaissance ? Le domaine de l'Inclusion diffère de la proximité émotionnelle ou de l'influence.

Voici des termes associés à l'Inclusion : Participation, sollicitation, interaction, association, extraversion, introversion, adhésion, collectivité, identité, individualité, popularité, rencontre de personnes, implication des autres, appartenance, sentiment d'acceptation, sentiment de rejet, statut, prestige, renommée, importance, reconnaissance, incidence, exclusion, solitude, indépendance, vie privée, détachement.

Contrôle

Ce besoin précise à quel point vous souhaitez avoir de l'influence et des responsabilités et à quel point vous souhaitez que les autres vous guident et vous influencent. Le Contrôle traite à la fois de vos relations face à face et de votre comportement en tant que membre du groupe. Voici les questions que cela peut amener à poser : À quel point souhaitez-vous avoir de l'autorité et du pouvoir, être responsable de quelque chose ou prendre les commandes ? Quel niveau de responsabilité avez-vous tendance à assumer ? Quel degré d'influence souhaitez-vous avoir sur les autres, et à quel degré souhaitez-vous que les autres vous influencent ? Préférez-vous être un suiveur ou un leader, ou préférez-vous une combinaison des deux rôles ? Comment réagissez-vous face aux ordres qui vous sont donnés ? Quel degré de structure aimez-vous ? Le domaine du Contrôle est différent de ce que vous souhaitez en termes de participation, de distinction et de proximité émotionnelle.

Voici des termes associés au Contrôle : Influence, persuasion, contrainte, leadership, prise de décision,

prise de responsabilité, pouvoir, autorité, « vainqueur », dirigeant, compétence, réalisation, indépendance, rébellion, suiveur, soumission, chaîne de commandement, anarchie, supériorité, chef, exigence, dépendance, prise d'instructions.

Affection

Ce besoin précise le degré de proximité et de cordialité que vous adoptez dans vos relations avec les autres et quel degré de proximité et cordialité vous souhaitez que les autres adoptent à votre égard. L'Affection traite du besoin d'établir des relations individuelles agréables (alors que l'Inclusion mesure vos besoins d'interaction avec les groupes). Voici les questions que cela peut amener à poser : Vous comportez-vous de façon à montrer votre proximité avec les autres, ou conservez-vous une certaine distance ? Souhaitez-vous que les autres fassent preuve de cordialité à votre égard, ou préférez-vous des relations plus impersonnelles ? Révélez-vous vos sentiments aux autres ? Appréciez-vous que les autres vous dévoilent leurs sentiments ? Vous sentez-vous à l'aise dans ces deux rôles ? Le domaine de l'Affection n'est pas associé au degré de participation, de distinction ou de dominance que vous préférez.

Voici des termes associés à l'Affection : Chaleur, proximité personnelle, complicité, prédilection, amour, profondeur, sympathie, amitié, confident, intimité, intérêt personnel, encouragement, soutien, ouverture d'esprit, confiance, partage des sentiments, attention, intérêt, considération, réconfort, haine, antipathie, distance émotionnelle, froideur, hostilité, rejet, impersonnel.

Le FIRO-B mesure deux dimensions pour chaque besoin :

Exprimé

Cette dimension indique à quel point vous préférez initier le comportement. Elle traite de ce que vous faites véritablement et qui peut être aisément observé par les autres.

- **Inclusion Exprimée :** Dans quelle mesure agissez-vous de façon à favoriser votre participation dans les situations ?
- **Contrôle Exprimé :** Dans quelle mesure agissez-vous d'une manière qui vous aide à diriger ou influencer les situations ?
- **Affection Exprimée :** Dans quelle mesure agissez-vous de façon à encourager la cordialité et la proximité dans les relations ?

Souhaité

Cette dimension indique à quel degré vous préférez que les autres initient le comportement à votre égard. Elle traite de ce que vous attendez réellement des autres - que vous en fassiez démonstration ou non.

- **Inclusion Souhaitée** : À quel point souhaitez-vous faire partie des activités des autres ?

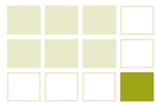
- **Contrôle Souhaité** : Quel niveau de leadership et d'influence souhaitez-vous que les autres assument ?
- **Affection Souhaitée** : Quel niveau de cordialité et de proximité souhaitez-vous de la part des autres ?

Le score résultant des combinaisons Inclusion Exprimée, Inclusion Souhaitée, Contrôle Exprimé, Contrôle Souhaité, Affection Exprimée et Affection Souhaitée contribue à la richesse des informations issues du FIRO-B.

PARTIE 2

INTERPRÉTER LES SCORES DE VOTRE FIRO-B®

Afin de faciliter l'analyse de vos résultats au FIRO-B, cette brochure propose des interprétations des scores qui ont été répartis dans les catégories bas, médian et élevé. Aucun jugement de valeur n'est sous-entendu dans ces interprétations.



LE TOTAL DES BESOINS

Le total des besoins résume simplement le niveau de votre besoin de contact interpersonnel et d'interaction d'un point de vue général. L'intervalle des scores s'établit de 0 à 54. Le

tableau 1 vous permet d'interpréter ce score de façon plus détaillée.

Tableau 1 : Interpréter votre score total des besoins

Un score total des besoins de :	Se situe dans l'intervalle :	Et peut signifier que :
0–15	Bas	L'interaction avec les autres dans tous les domaines de l'Inclusion, du Contrôle et de l'Affectation n'est probablement pas un besoin ressenti de manière forte. Vous préférez vous concentrer sur des intérêts plus objectifs et impersonnels que sur des relations avec les autres. Votre style personnel peut être plutôt froid ; vous avez une préférence marquée pour des activités plutôt en petits groupes, pour prendre des décisions de manière indépendante et pour être proche uniquement de quelques personnes que vous connaissez depuis longtemps.
16–26	Médian–Bas	L'interaction avec les autres dans tous les domaines de l'Inclusion, du Contrôle et de l'Affectation peut vous intéresser voire vous attirer de manière sélective. Vous choisissez sans doute avec soin comment, quand et où vous vous associez avec les autres et vous êtes probablement prudent(e) quant à la façon d'utiliser et de partager l'autorité. Certaines relations proches sont importantes pour vous, mais il est probable que vous appréciez parfois de vous concentrer davantage sur les exigences impersonnelles de la tâche, plus que sur les relations plus personnelles.
27–38	Médian–Élevé	Vous estimez de manière générale que l'interaction avec les autres, dans les domaines de l'Inclusion, du Contrôle et de l'Affectation, est une source de satisfaction et que vos relations interpersonnelles vous aident à atteindre les objectifs que vous souhaitez atteindre. Vous consultez les autres sans pour autant leur déléguer vraiment l'autorité. Vous appréciez de travailler en équipe et valorisez la création de relations individuelles cordiales. Vous estimez probablement qu'occasionnellement la compagnie des autres devient pesante et que vous avez alors besoin de vous éloigner pour passer un moment seul(e).
39–54	Élevé	Vous aimez probablement vous investir auprès des autres dans tous les domaines tels que l'Inclusion, le Contrôle et l'Affectation. Il est très probable que vous recherchiez activement, que vous travailliez à et que vous appréciez vos relations interpersonnelles. Vous avez tendance à aimer des relations individuelles cordiales et amicales. Vous préférez partager la prise de décision et généralement vous aimez impliquer les autres dans ce que vous faites. Rester sans la compagnie des autres peut vous être assez désagréable.



LE TOTAL DES COMPORTEMENTS EXPRIMÉS ET SOUHAITÉS

Votre total des comportements Exprimés montre à quel point vous aimez d'ordinaire initier l'action dans vos relations avec les autres, alors que votre total des comportements Souhaités montre à quel point vous préférez que les autres prennent l'initiative. La comparaison de votre score total des comportements Exprimés et de votre

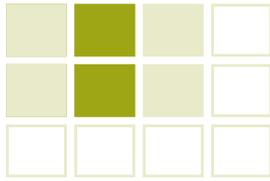
score total des comportements Souhaités indique comment vous satisfaites généralement vos besoins interpersonnels - l'équilibre que vous privilégiez entre avoir l'initiative et laisser les autres avoir l'initiative. Les scores varient dans un intervalle de 0 à 27. Voir les tableaux 2 et 3 pour vous aider à interpréter ces scores.

Tableau 2 : Interpréter vos scores totaux des comportements Exprimés et des comportements Souhaités

Des scores de :	Sont classés dans l'intervalle :	Et peuvent signifier que :
0–7	Bas	Pour 'Exprimés' : Habituellement vous n'initiez pas d'interactions avec les autres. Pour 'Souhaités' : Habituellement vous ne souhaitez pas que les autres prennent l'initiative des interactions.
8–19	Médian	Pour 'Exprimés' : Vous êtes parfois à l'initiative des interactions avec les autres, parfois vous ne l'êtes pas. Pour 'Souhaités' : Vous souhaitez parfois que les autres soient à l'initiative des interactions avec vous, parfois vous ne le souhaitez pas.
20–27	Élevé	Pour 'Exprimés' : Habituellement vous êtes à l'initiative des interactions avec les autres. Pour 'Souhaités' : Habituellement vous aimez que les autres soient à l'initiative des interactions avec vous.

Tableau 3 : Comparer vos scores totaux des comportements Exprimés et des comportements Souhaités

Scores totaux de vos comportements Exprimés et de vos comportements Souhaités dans les configurations suivantes :	Peuvent signifier que :
Lorsque votre score total des comportements Exprimés est supérieur à votre score total des comportements Souhaités	Vous aimez probablement davantage avoir l'initiative plutôt que de laisser l'initiative aux autres.
Lorsque votre score total des comportements Souhaités est supérieur à votre score total des comportements Exprimés	Vous préférez probablement que les autres prennent l'initiative plutôt que vous ayez vous-même l'initiative.
Lorsque votre score total des comportements Exprimés est égal à votre score total des comportements Souhaités	Vous préférez probablement prendre l'initiative de temps en temps, mais à d'autres moments vous préférez que quelqu'un d'autre s'en charge. Vous pouvez également adopter une attitude attentiste à l'égard des autres, par exemple : Que souhaitent-ils ? Qu'est-ce qui semble approprié en ce moment ? Qu'avez-vous envie de faire à l'instant ?



CONTRÔLE

SCORES

EXPRIMÉ ÉLEVÉ 7-9
SOUHAITÉ MÉDIAN 3-6

Reflète :

- À quel point vous souhaitez influence et responsabilité
- À quel point vous souhaitez que les autres vous dirigent et vous influencent

En général

Vos résultats pour le Contrôle suggèrent une nette préférence pour être dans le contrôle, une réticence à prendre beaucoup d'instructions et un profond besoin de poursuivre les choses qui vous plaisent. Votre forte volonté d'être reconnu(e) pour vos qualités peut vous conduire à prendre beaucoup de responsabilités - peut-être même au-delà de vos capacités manifestes. Vous allez probablement viser l'excellence et attendez autant des autres que de vous-même. Bien qu'exercer de l'influence soit probablement important pour vous, vous avez également un grand besoin d'avoir des périodes de moindres responsabilités afin de rechercher des moments de loisirs. Les autres peuvent ne pas comprendre quand vous souhaitez avoir des responsabilités et quand vous ne le souhaitez pas - et même penser que vous êtes moins impliqué(e) dans le leadership que vous ne l'êtes réellement.

Au travail

Vous préférez travailler dans un environnement où vous pouvez vous distinguer individuellement mais où les responsabilités peuvent être partagées ou assumées à tour de rôle. Vous appréciez sans aucun doute d'influencer ou d'être un membre influent et puissant du groupe et vous réussissez dans des postes qui vous donnent l'autorité pour gérer et encadrer les autres. Vous êtes probablement le(la) plus heureux(se) quand vous pouvez combiner votre besoin de réussite avec des activités que vous trouvez plaisantes par nature - par exemple, faire d'un hobby, d'un loisir ou d'un intérêt une carrière.

Au mieux de vous-même

Agir au mieux de vous-même signifie non seulement respecter vos propres besoins mais également modifier votre comportement lorsque cela est utile. Certains des exemples ci-après illustreront exactement les besoins caractéristiques d'une personne située dans cette catégorie de score. Les autres présentent des moyens pour ajuster son comportement dans le but d'agir de façon optimale. Au regard de vos scores, vous fonctionnez probablement mieux lorsque vous êtes en mesure de :

- Satisfaire votre volonté de contrôle et de compétence tout en trouvant également des façons légitimes de partager certaines parties de l'autorité
- Participer à des projets importants pour lesquels vous êtes compétent(e) et qui apportent influence et autorité

- Partager des intérêts dans le travail ou les loisirs avec les personnes avec lesquelles vous souhaitez passer du temps - puisqu'il peut vous être difficile de trouver un temps dédié aux relations
- Diminuer la confusion des autres quant à votre souhait d'être ou ne pas être en charge - en acceptant, par exemple, d'assumer en alternance les responsabilités, de prendre des décisions coopérativement, de décider dans des domaines distincts de responsabilité, ou simplement en exprimant clairement quand vous souhaitez ou ne souhaitez pas être en contrôle
- Participer à des activités en relation avec vos intérêts personnels favorisés dans lesquelles vous pouvez également exercer votre leadership.

Zones de développement potentiel

Vous pouvez être à l'aise avec vos résultats et ne pas avoir le souhait de modifier quoi que ce soit dans votre comportement. Mais d'un autre côté, vous pouvez utiliser vos résultats pour comprendre les problèmes qui se posent à vous et qui pourraient limiter l'efficacité de vos relations ou interférer avec certains de vos autres besoins importants. Cochez ci-après les points auxquels vous souhaitez accorder davantage d'attention :

- Vous pouvez aller au-delà de vos moyens physiques et psychiques, en ne vous autorisant pas suffisamment de temps pour vous détendre.
- Vous pouvez éprouver des difficultés à refuser des responsabilités lorsque la tâche semble intéressante ou motivante - même lorsque vous n'avez pas l'expérience, le temps ou la compétence pour vous assurer que vous effectuerez un bon travail.
- Vous pouvez avoir du mal à déléguer de manière efficace.
- Vous en attendez probablement trop des autres ou avez tendance à maintenir pour eux vos propres normes.
- Certaines personnes dans cette catégorie de score laissent les autres prendre le contrôle plus souvent que ce qu'elles souhaitent véritablement - il s'agit plus de tolérance que d'un souhait. Si cela s'applique à vous, vous pourriez éprouver de l'amertume si les autres profitent trop souvent de votre flexibilité pour assumer influence et responsabilité. Les autres peuvent ne pas comprendre votre promptitude à laisser quelqu'un d'autre prendre le contrôle, puis soudainement votre impatience à le faire vous-même.