



Utilisez-vous des résultats de tests psychologiques au travail ? Sont-ils généralement explicites ? Alors il est temps d'essayer autre chose.

## Le dictat du paradigme

Souvent, la manière dont nous voyons le monde et nous comportons est inconsciente ; elle dépend de notre cadre de pensée. Ce cadre mental reflète la partie de la réalité qui nous est familière et qui est devenue importante pour nous ; il l'encercle et exclut le reste. Le physicien Helmut Pietschmann estime que ce cadre est encore fortement défini par l'ancienne vision du monde découlant du mécanisme et des sciences naturelles. Selon lui, on ne reconnaît que ce qu'on peut analyser, reproduire et quantifier, ce dont on peut identifier la cause, qui est clair et cohérent. Conséquence sur le travail réalisé avec les humains: cet idéal d'univocité, de cohérence et de justifications causales crée un angle mort en psychologie, une discipline qui, souvent, traite justement des domaines situés en dehors du cadre. Or, dans certains domaines, il vaut la peine de changer de paradigme.

## Cap sur un nouveau paradigme

En sciences et dans la pratique, on accorde de plus en plus d'importance à l'inconscient pour expliquer le vécu et le comportement. L'individualité et les particularités de chacun deviennent la norme. Même la dernière (11e) édition du CIM, qui est sûrement l'outil le plus important au monde pour poser un diagnostic en psychologie, en tient compte. Les approches univoques cèdent la place à d'autres modèles, qui admettent la multiplicité et la concomitance de ce qui semble contradictoire, éléments que l'ancien cadre de pensée ne permet pas de gérer.

## Limites de l'ancien cadre de pensée

Le Visual Implicit Profiler (VIP)®, le questionnaire visuel, permet aussi de mesurer les parties inconscientes de la personnalité. Mais comment rendre visible quelque chose qui est, en soi, invisible ? Le VIP est un test dynamique. Il permet ainsi d'attribuer un type à la personne testée en s'appuyant sur une analyse, une quantification et des résultats, exactement comme

on procédait dans l'ancien paradigme. Le problème, c'est que les personnes qui ne relèvent pas clairement d'un seul type, mais de plusieurs, ont de la peine à se reconnaître dans leurs résultats

## Se comprendre soi-même grâce aux jeux de rôles

Les enfants reproduisent ce qui les touche dans de petites scènes, par exemple en jouant, ce qui leur permet de traiter et de comprendre ce qu'ils vivent. Les adultes restent aussi dans le jeu, à un certain niveau. Ce que nous sommes ne se traduit pas seulement dans notre savoir explicite, mais aussi dans notre façon d'interagir avec d'autres, et dans les jeux et les scènes, où nous sommes étroitement liés à notre environnement. Dans cette optique, une partie de l'inconscient se trouve non pas au fin fond de notre âme, mais à l'extérieur. L'inconscient se reflète dans les aspects de notre comportement qu'on ne comprend pas.

## Une synthèse, et non une analyse

Une partie de l'évaluation du VIP se compose ainsi de rôles professionnels attribués à la personne testée, p. ex. « servir de médiateur entre des personnes » et « remettre en question les choses ». Il s'agit de points de cristallisation individuels pour une discussion entre un spécialiste et cette personne, lors de laquelle celle-ci entre mentalement dans ses rôles. Les ressources inconscientes sont reconnues et comprises lorsque la personne les voit comme compatibles avec elle-même dans une scène mentale, dans laquelle ses histoires, ses expériences relationnelles, les conventions sociales, ses prédispositions et son imaginaire sont étroitement liés. Ce processus se déroule dans un état d'esprit toujours positif, constructif et motivant. Il est ainsi possible d'exploiter positivement l'inconscient sans renoncer aux méthodes éprouvées.