

Dans l'approche de PSYfiers, les forces sont considérées comme des traits de personnalité stables et positifs, basés sur des capacités particulières de perception et de prise de décision, qui représentent une part non négligeable des ressources psychologiques d'une personne. La mise en avant du potentiel (souvent inconscient) est basée sur les concepts de la psychologie positive.

Les forces, ressources psychiques

Les ressources d'une personne sont ses qualités intrinsèques et extrinsèques qui lui permettent d'atteindre ses objectifs. Positives par définition, elles lui ouvrent des portes et représentent le potentiel dont dispose cette personne pour satisfaire ses besoins. En psychologie, la théorie des ressources suppose que les êtres humains possèdent la plupart des forces nécessaires pour subvenir à leurs besoins et façonner leur vie. Cependant, il n'est facile pour personne de les reconnaître ou de les découvrir. L'approche des forces de PSYfiers veille justement à rendre cette phase de découverte aussi positive que possible. Dans un premier temps, à la suite de l'utilisation du Visual Implicit Profiler (VIP)®, elle se concentre sur les forces au sens de capacités particulières de perception et de prise de décision. Dans un deuxième temps, l'approche des forces est élargie pour inclure une variété de ressources personnelles dénommées capacités ou dispositions naturelles (innées), talents ou capacités héritées.

Exploiter les émotions positives

De nombreuses études prouvent que les gens réagissent plus fortement aux mauvaises nouvelles, y compris aux faiblesses, qu'aux bonnes. Les biologistes de l'évolution expliquent ce comportement de la manière suivante : comme les informations négatives peuvent renvoyer à des dangers potentiels, on les perçoit plus intensément. Les discussions portant sur des points négatifs déclenchent donc aussi des réactions de défense ou de fuite. Toute personne qui se concentre sur ses forces et non sur ses faiblesses (dans un premier temps) atteint plus facilement ce qu'elle veut plutôt que ce qu'elle ne veut pas. En se concentrant sur les éléments positifs, elle a largement accès à ses ressources, tandis que si elle se focalise sur les aspects négatifs, son accès est restreint.

Le pouvoir de l'inconscient

Toutefois, même un état d'esprit positif ne rend pas facile l'accès à ses propres ressources. Pourquoi ? A cause du pouvoir de l'inconscient, comme le soulignent les recherches récentes menées sur le cerveau. Dans son ouvrage phare intitulé L'erreur de Descartes. La raison des émotions, Antonio Damasio explique que l'humain ne pense pas seulement avec son cerveau, mais avec tout son corps. Il a d'ailleurs souvent été prouvé qu'une très grande quantité de facteurs déterminants de nature inconsciente entrent en jeu lorsque l'on pense et agit. Actuellement, on admet que jusqu'à 95% de nos décisions sont prises inconsciemment. Daniel Kahneman, lauréat du prix Nobel d'économie, explique ce phénomène encore plus clairement. Dans son ouvrage Système 1 / Système 2 : Les deux vitesses de la pensée, il oppose deux modes de pensée : la pensée rapide (système 1) et la pensée lente (système 2).



La première catégorie regroupe les processus qui se déroulent de manière inconsciente, que l'auteur compare à un système qui guide les gens comme un pilotage automatique, souvent lorsqu'ils pensent avoir le contrôle grâce à leurs pensées conscientes. La deuxième catégorie regroupe les décisions conscientes et analytiques qui, d'après l'auteur, sont bien moins fréquentes que les pensées du système 1.

A la découverte de soi-même

Le processus qui consiste à se connaître soi-même constitue la base de tous les programmes de PSYfiers. Etant donné qu'une grande quantité d'éléments inconscients doivent devenir conscients, le Visual Implicit Profiler (VIP)® revêt une très grande importance. Fondé sur la théorie PSI du professeur Julius Kuhl, ce questionnaire visuel mesure les traits de la personnalité dont la manifestation est représentée uniquement de manière positive. Par ailleurs, l'ensemble du processus est intégré dans un échange d'au moins deux parties : l'individu d'un côté, et l'équipe, la famille, l'enseignant ou un coach de l'autre, par exemple. Ce dialogue permet de créer un cadre positif qui aide la personne à reconnaître son talent et ses forces, puis à les exploiter.