

LA DIMENSION NON- VERBALE ET LE CORPS



Académie de **coaching**

Aline SCHURGERS

Table des matières

1. Compétences ICF abordées durant ce module.....	3
2. Introduction : le corps et le coaching.....	5
3. Clés conceptuelles	
3.1. Communication non-verbale	6
3.2. Conscience corporelle.....	6
3.3. Intuition	8
3.4. Écoute	8
4. Le système nerveux : notre interface avec le monde	
4.1. Co-régulation : l'importance de la relation	10
4.2. Auto-régulation : la capacité à gérer son état interne.....	10
4.3. Applications pratiques en coaching	10
4.4. Impact sur le coaching.....	11
5. Les émotions : clés incontournables	
5.1. Manifestations corporelles des émotions et sentiments.....	14
5.2. Distinction entre émotions et besoins.....	15
5.3. Impact sur le coaching.....	16
6. L'approche du focusing : puiser dans les connaissances du corps	
6.1. L'approche du focusing.....	18
6.2. Applications pratiques du focusing en coaching	20
7. Conclusion.....	23
8. Annexes : supports pour les séquences pratiques	
8.1. Grille du souvenir agréable ou désagréable	24
8.2. Grille de focusing : protocole de mindful focusing.....	25
8.3. Carte corporelle A.....	26
8.4. Grille de constellation des émotions.....	27
8.5. Grille de focusing : la situation problème.....	28
8.6. Carte corporelle B.....	29
8.7. Questions de focusing.....	30

8.8. Protocole de coaching somatique	30
9. Bibliographie.....	31

1. COMPÉTENCES ICF ABORDÉES DURANT CE MODULE

COMPÉTENCE 2 : Incarne un état d'esprit Coaching

- S'engage dans un processus d'apprentissage et de développement continu en tant que coach.
- Développe une pratique réflexive continue pour améliorer sa pratique de coach
- Utilise sa conscience de soi ainsi que son intuition au service des clients.
- Développe et maintient sa capacité à gérer ses émotions
- Se prépare mentalement et émotionnellement aux séances de coaching.
- Recherche l'aide de ressources extérieures lorsque nécessaire.

COMPÉTENCE 4 : Développe un espace de confiance et de sécurité

- Fait preuve de respect pour la « personne client », ses perceptions, son style, son langage et adapte son coaching en conséquence.
- Fait preuve de soutien, d'empathie d'attention envers le client.
- Reconnaît et favorise l'expression des sentiments, des perceptions, des préoccupations, des convictions et des suggestions du client.
- Fait preuve d'ouverture et de transparence pour montrer sa vulnérabilité et construire une relation de confiance avec le client.

COMPÉTENCE 5 : Reste en présence

- Reste concentré, attentif, empathique et agit en réponse au client.
- Fait preuve de curiosité pendant le processus de coaching.
- Gère ses émotions pour rester présent avec le client.
- Fait preuve de confiance en travaillant avec les émotions fortes du client pendant le processus de coaching.
- Est à l'aise de travailler avec le fait de ne pas savoir.
- Crée ou permet un espace pour le silence, la pause ou la réflexion.

COMPÉTENCE 6 : Écoute activement

- Reconnaît et explore au-delà de ce que le client communique.
- Remarque, reconnaît et explore les émotions, les changements d'énergie, les signaux non verbaux ou les autres comportements du client.

- Intègre les mots du client, le ton de sa voix et son langage corporel afin de déterminer la pleine signification de ce que le client communique.
- Remarque les tendances dans les comportements et les émotions du client au cours des séances pour discerner les sujets et les schémas récurrents.

COMPÉTENCE 7 : Suscite des prises de conscience

- Challenge le client pour favoriser prise de conscience ou découverte
 - Pose des questions sur le client, sa façon de penser, ses valeurs, ses besoins, ses désirs et ses croyances.
 - Pose des questions qui aident le client à explorer au-delà de la pensée habituelle.
 - Invite le client à partager davantage son expérience dans l'instant.
 - Aide le client à identifier les facteurs qui influencent les schémas présents et futurs de comportement, de pensée ou d'émotion.
 - Invite le client à développer des idées sur la façon dont il peut aller de l'avant et sur ce qu'il souhaite ou est en capacité de faire.
 - Partage ses observations, intuitions et sentiments susceptibles de créer de nouveaux apprentissages pour le client, sans s'y attacher.
-

2. INTRODUCTION : LE CORPS ET LE COACHING

« On ne voit bien qu'avec le cœur. »

— Antoine Saint Exupéry

Le coaching, dans sa pratique moderne, reste souvent dominé par une approche **cortico-centrée** (Porges, 2019) qui privilégie l'analyse, la réflexion et le raisonnement logique. Cette orientation, bien qu'importante, tend à isoler le mental des autres dimensions de la personne et à sous-estimer le potentiel des pratiques psycho-corporelles dans ce domaine. Or intégrer la dimension non-verbale et corporelle est indispensable à une bonne pratique du coaching, aussi bien pour le coach par rapport à lui-même que pour la relation avec le coaché et le soutien à la réalisation de ses objectifs (compétences ICF 2, 4, 5, 6, 7 et 8).

En effet, « **écouter** » pour un coach implique bien plus qu'entendre. Cette idée trouve une résonance particulière dans la langue chinoise, où le caractère pour écouter (听) associe une oreille (耳) et un cœur (心), traduisant une écoute pleine et entière, incarnée dans le corps. Dans cet état de présence, le corps devient une source d'information cruciale : il révèle des signaux subtils, des tensions, des sensations, qui offrent des clés pour décoder les dynamiques internes du client. Mais le corps n'est pas seulement un réceptacle passif ; il est également un **acteur de changement**, un espace où se transforment les perceptions et les émotions.

Cette **double fonction du corps** – comme source d'information et levier de transformation – s'appuie sur les interactions entre les deux hémisphères cérébraux. Le **cerveau droit**, intuitif et sensible, capte les émotions implicites et les signaux non-verbaux. C'est aussi celui qui se spécialise dans la créativité et la résilience en face de situations nouvelles. Le **cerveau gauche**, quant à lui, structure ces perceptions en un raisonnement logique et des actions concrètes (McGilchrist, 2009). En coaching, mobiliser ces deux hémisphères de manière équilibrée permet de relier l'intuition à l'action, facilitant ainsi des prises de conscience profondes et des changements ancrés dans la réalité. Ce module entraîne et approfondit particulièrement les compétences liées au cerveau droit afin de les intégrer dans une séance de coaching.

Nous verrons que des éléments précieux impliquant la dimension corporelle peuvent être intégrés dans les phases d'accordage, de décodage, de recadrage et même de balisage de la **roue du coaching**, augmentant ainsi la probabilité de l'atteinte des objectifs d'une séance ainsi que d'une relation de confiance.

Dans ce syllabus, après avoir distingué certaines notions de base, nous aborderons de façon hiérarchique 3 niveaux sur lesquels le coach peut à la fois entraîner sa perception d'indices pertinents et agir au service des objectifs du coaching. Tout d'abord, nous aborderons le niveau du système nerveux qui est notre interface avec le monde, ensuite,

le niveau des émotions qui sont véhiculées par celui-ci et enfin, le niveau du « felt sense » qui cherche à obtenir des informations et changements à un niveau encore plus et subtil.

3. CLÉS CONCEPTUELLES

« Il y a une voix qui n'utilise pas les mots. Écoute ! »
— Rûmi

Dans le cadre d'un coaching qui intègre la dimension corporelle, distinguons d'abord certaines notions fondamentales afin de permettre de mieux comprendre l'importance du corps comme ressource et levier de transformation.

3.1. Communication non-verbale

La communication ne se limite pas aux mots. Selon Mehrabian (1971), environ 93 % de la communication humaine repose sur des aspects non verbaux, tels que le **ton de la voix**, les **expressions faciales** et les **postures corporelles**. Ces signaux subtils, souvent inconscients, traduisent l'état émotionnel et mental d'une personne et constituent une ressource précieuse pour le coach. Par exemple, une tension dans les épaules ou une respiration superficielle peuvent révéler un stress ou une résistance. En développant une sensibilité à ces indices, le coach devient capable de poser des questions plus pertinentes et d'accompagner le client dans l'exploration de ses ressentis.

Par ailleurs, il est important de déceler la **cohérence** entre ces signes non-verbaux et ce qui est dit verbalement par le coaché. Par exemple, si vous décelez des indices de stress dans son corps mais que celui-ci dit être parfaitement détendu, il s'agit d'une incongruence qu'il est adéquat de faire remarquer au moment opportun (attitude activante d'immédiateté ou de confrontation).

3.2. Conscience corporelle

Peter Levine, pionnier de la Somatic Experiencing, met en avant l'importance de la conscience corporelle, qu'il définit comme la capacité à se connecter profondément aux sensations et signaux de notre corps dans le **moment présent** (Levine, 1997). Cette compétence, essentielle en coaching, permet au coach comme au client de mieux comprendre les signaux envoyés par le corps. Ces signaux ne sont pas uniquement des manifestations superficielles ; ils sont porteurs d'informations profondes sur les besoins, les désirs et les blocages. Cultiver la conscience corporelle, c'est apprendre à se reconnecter à son corps comme un guide dans le processus de changement.

La conscience corporelle est multidimensionnelle. Levine explore les différentes dimensions de la conscience corporelle, qui peuvent être regroupées en cinq facettes complémentaires :

1. **Sensation** : Cette dimension inclut toutes les informations brutes issues du corps, telles que la proprioception (récepteurs sensoriels liés aux muscles et aux articulations permettant de percevoir la position du corps), l'interoception (récepteurs sensoriels liés aux organes viscéraux et au système nerveux autonome permettant de détecter des états comme la faim, la soif, le rythme cardiaque ou la respiration), et l'exteroception (récepteurs sensoriels situés principalement dans la peau permettant de percevoir les stimuli tels que la lumière, le son, la texture ou la température). Ces sensations sont souvent les premiers indices de déséquilibres ou de stress accumulé. Prêter attention à ces ressentis permet de repérer les états de survie du système nerveux, tels que la lutte, la fuite ou la sidération, et d'amorcer un retour à un état de calme et de résilience.
2. **Image** : Les images sont des représentations mentales visuelles, symboliques ou métaphoriques qui émergent de l'expérience corporelle (formes, couleurs, scènes, objets).
3. **Comportement** : Les gestes, les postures, les expressions faciales et les autres comportements non-verbaux visibles traduisent souvent des états internes. Par exemple, une posture voûtée peut refléter un état de retrait ou de protection, tandis qu'un comportement plus ouvert peut signaler un état de détente. Levine met également en avant l'importance des réactions autonomes (comme l'accélération cardiaque) comme témoins de l'activité du système nerveux autonome.
4. **Emotions** : Les émotions, selon Levine, sont intimement liées aux sensations corporelles. Par exemple, un sentiment de peur peut être associé à une contraction dans le ventre ou une accélération du rythme cardiaque. Reconnaître et explorer ces liens entre émotions et sensations corporelles permet de désamorcer des cycles émotionnels bloqués, favorisant ainsi une régulation émotionnelle plus saine.
5. **Signification** : Cette dimension concerne le sens que nous donnons aux dimensions précédentes. Le langage joue un rôle clé dans ce processus, en aidant le client à nommer et à verbaliser son expérience corporelle. Selon Levine, cette mise en mots permet de passer d'une expérience implicite et confuse à une compréhension explicite et intégrée, ouvrant la voie au changement.

En coaching, intégrer ces facettes interdépendantes de la conscience corporelle permet au coach d'accompagner le client dans une exploration profonde et sécurisée de ses ressentis, tout en mobilisant le corps comme ressource de transformation.

3.3. Intuition

L'intuition, souvent décrite comme une « connaissance implicite », émerge de l'interconnexion entre les expériences passées, les ressentis corporels et les signaux non verbaux. Selon Carl Gustav Jung (1971), l'intuition est une fonction psychologique permettant de **percevoir des possibilités inhérentes aux situations**, sans recourir aux sens ou à la pensée rationnelle. Elle est considérée comme une “perception via l'inconscient”.

En coaching, l'intuition joue un rôle crucial, non seulement pour le coach, qui peut percevoir des dynamiques subtiles chez le client, mais aussi pour le client lui-même, qui peut accéder à des réponses enfouies en deçà de son conscient. En mobilisant l'intuition, le coaching encourage une approche moins analytique et plus sensible, ouvrant ainsi des voies inattendues vers le changement.

3.4. Écoute

Selon la théorie U (développée par Otto Scharmer, 2009) il existe quatre niveaux d'écoute, chacun correspondant à une qualité d'attention différente. Ces niveaux permettent de cultiver une qualité d'écoute plus profonde et de répondre aux besoins du coaché avec finesse.

1. **Écoute en mode téléchargement** (Downloading) : Ce niveau représente l'écoute basée sur ses propres habitudes et préjugés avec peu de présence à soi et à l'autre. L'attention est tournée vers la confirmation de ce que l'on sait déjà, ce qui limite la connexion avec l'autre. En coaching, il s'agit d'un piège à éviter, car il réduit la capacité du coach à accueillir pleinement le coaché.
2. **Écoute factuelle** (Factual listening) : Ici, l'écoute se concentre sur les faits et les données objectives. Le coach est concentré, attentif et capte ce que dit le coaché sans interprétation et en laissant la possibilité de remettre en question nos idées et croyances. Ce niveau, qui mobilise davantage le cerveau gauche, est utile pour poser des bases claires, mais il reste limité si l'on souhaite aller au-delà de la surface.
3. **Écoute empathique** (Empathic listening) : Ce niveau engage pleinement l'attention sur l'expérience de l'autre, permettant de ressentir ce que le coaché vit émotionnellement (avec une juste distance) et à voir la situation de son point de vue. Avec ce niveau d'écoute, vous vous connectez au coaché « en deçà des mots » et pouvez explorer les émotions et sentiments, ce qui permet de lire « entre les lignes ». En coaching, cette écoute renforce la connexion et crée un espace sécurisé où le coaché peut explorer ses ressentis.
4. **Écoute générative** (Generative listening) : Au niveau le plus profond, cette écoute ouvre un espace où des idées, des perspectives ou des transformations nouvelles émergent. Elle consiste à écouter « ce qui est possible », les potentiels qui veulent émerger grâce à l'intuition combinée des deux protagonistes. Le coach et le coaché co-crée un champ d'exploration qui dépasse leurs attentes initiales.

Un coach compétent doit donc naviguer entre ces niveaux d'écoute, en veillant à dépasser l'écoute en mode téléchargement pour atteindre l'écoute empathique et générative. Ces deux derniers niveaux impliquent la conscience corporelle et permettent de créer un environnement où le coaché se sent véritablement entendu, compris et encouragé à accéder à des ressources personnelles plus profondes. La capacité à mobiliser une écoute générative favorise l'émergence de solutions innovantes et soutient la transformation du coaché dans sa globalité.

Ces clés conceptuelles – communication non-verbale, conscience corporelle, intuition et écoute empathique et générative – forment la base d'un coaching ancré dans le corps. Elles permettent d'aborder la relation coach-client avec une profondeur et une sensibilité accrue, tout en offrant des outils concrets pour accompagner le changement.

4. LE SYSTÈME NERVEUX : NOTRE INTERFACE AVEC LE MONDE

“La seule façon de communiquer des signaux qui pourraient mettre l'autre en sécurité est d'être soi-même dans un état de calme physiologique.”

—Steven Porges

Le système nerveux joue un rôle central dans la manière dont les individus réagissent aux défis et interagissent avec leur environnement. Comprendre les bases de son fonctionnement est essentiel pour les coachs, car il influence directement les états émotionnels, les comportements et la capacité d'un client à explorer des changements. La théorie polyvagale de Steven Porges (2011) offre un cadre précieux pour saisir les dynamiques de régulation et leur impact sur la relation coach-client.

Selon Porges, le système nerveux autonome (SNA) est divisé en trois branches principales :

1. Le système parasympathique ventral : Responsable des états de **sécurité** et de **connexion**, il est activé lorsque nous nous sentons calmes, en confiance et ouverts aux interactions.
2. Le système sympathique : Associé aux réponses de **lutte** et de **fuite**, il s'active face à une menace perçue.
3. Le système parasympathique dorsal : En cas de menace extrême, il peut entraîner une réponse de **repli**, où la personne se dissocie.

4.1. Co-régulation : l'importance de la relation

La co-régulation est la capacité à réguler ses états internes grâce à la relation avec une autre personne. Comme le nourrisson trouve l'apaisement dans les bras de sa mère, (première relation de co-régulation), nous cherchons à nous réguler au contact d'un autre « mammifère approprié » tel qu'un partenaire amoureux, un ami ou un animal de compagnie.

Dans un contexte de coaching, cela se traduit par la manière dont le coach, par sa présence et l'état de son système nerveux, peut influencer l'état autonome du client. Porges (2011) souligne que le nerf vague ventral est directement impliqué dans ces interactions sociales : un coach calme et centré peut transmettre ce sentiment de sécurité au client, facilitant ainsi l'exploration et le changement. Par exemple, si un client exprime un stress, un coach peut l'aider à trouver un apaisement, simplement **en modélisant cet état de calme** (voix mélodieuse, regard bienveillant, expressivité du visage et du corps).

4.2. Auto-régulation : la capacité à gérer son état interne

L'auto-régulation désigne la capacité d'une personne à moduler ses émotions et son niveau d'excitation physiologique **de manière autonome**. Cela inclut la reconnaissance de ses états internes (comme l'anxiété ou la colère) et l'utilisation de stratégies pour retrouver un état de calme.

Le coaching peut soutenir l'auto-régulation en aidant le client à identifier ces différents états et à cultiver des pratiques qui favorisent le retour au système parasympathique ventral, associé à un vécu interne de sécurité et à d'ouverture. Des techniques comme la respiration consciente, les exercices corporels ou le focusing (Gendlin, 1981) peuvent être particulièrement efficaces.

4.3. Applications pratiques en coaching

1. Observer et moduler les signaux non-verbaux chez soi-même en tant que coach :

Si le coach envoie des signaux d'insécurité (respiration rapide, mouvements brusques, voix aiguë, etc.), le coaché qui ressent le besoin de protection pourrait s'éloigner de la connexion et enclencher une réponse de stress. Par contre, si le coach envoie des signaux de sécurité (respiration et mouvements calmes, voix mélodieuse, regard accueillant), le système nerveux du client reste calme, se connecte et se co-régule, ce qui favorise un engagement dans le processus de coaching (Dana, 2018).

Ce point est très important car si nous ne sommes pas en mesure d'identifier nos propres états, nous ne serons pas en mesure de reconnaître les moments de dérégulation, de nous auto-réguler et d'offrir une présence sécurisante qui fait partie intégrante de la relation de coaching.

2. **Observer les signaux non-verbaux chez le coaché :** Le coach gagne à être attentif aux indices qui reflètent les états du système nerveux. Les signes de la réponse de combat/fuite observables sont par exemple la respiration courte et superficielle, l'agitation, la posture raide et /ou l'impression de désorganisation. Le coaché peut donner l'impression qu'il veut nous fuir ou nous combattre. Les signes de la réponse de repli observable sont le regard dans le vide, le visage plat et sans réactions et/ou la posture affaissée. Le coach peut éprouver des difficultés à connecter avec le coaché qui se trouve dans cet état. Enfin, les signes d'un état de connexion et de sécurité observables sont l'accès du client à différents états dont le calme, le bonheur, la méditation, l'engagement social, l'attention, l'activité, l'intérêt, la disponibilité, la détente. Le coach éprouve alors une sensation de connexion avec le coaché et peut facilement proposer des recadrages ou nouvelles expériences qui suscitent la curiosité (Dana, 2018).
3. **Créer un environnement sécurisant :** Par son environnement matériel (cabinet), le coach peut participer à diminuer les signaux de danger et augmenter les signaux de sécurité afin de créer un contexte qui favorise le bon déroulement du coaching. Parmi ces éléments sont le confort acoustique (éviter les bruits anxiogènes), le confort thermique (ni trop chaud ni trop froid) et la présence d'éléments naturels (possibilité de voir la nature par la fenêtre ou à minima des visuels de nature dans la pièce) (Dana, 2018).
4. **Encourager des pratiques d'auto-régulation :** Proposer des exercices de respiration, des pauses de pleine conscience ou des mouvements simples pour aider le client à revenir à un état de calme.

4.4. Impact sur le coaching

Aborder le coaching avec des lentilles polyvaginales permet de comprendre que beaucoup d'actions, de pensées et de décisions sont générées par le système nerveux autonome qui est « en dessous » du niveau de conscience. Être attentif à ces signes est important car, en plus de faciliter un accompagnement plus profond et respectueux de la personne et de faciliter son accès à ses propres ressources, « le véritable changement a lieu lorsque qu'une personne est dans un état autonome ventral-vagal solide » (Ellis, 2021).

5. LES ÉMOTIONS : CLÉS INCONTOURNABLES

« Le corps sait des choses que la tête ne sait pas encore. »

— Jacques Lecocq

Les émotions sont intriquées dans le système nerveux autonome et indissociables de celui-ci mais représentent cependant un autre aspect de l'expérience humaine. Selon Gross (2015), « Les émotions sont des processus biologiques complexes impliquant des réponses physiologiques, cognitives et comportementales ». Les émotions de base que sont la joie, la peur, la colère, la tristesse, la surprise et le dégoût (Ekman, 1992) ont en commun d'être des réponses rapides, automatiques et universelles à des événements internes (par exemple un souvenir ou un rêve) ou externe (par exemple une bonne nouvelle ou une dispute).

Les sentiments, par contre, « sont des représentations mentales conscientes des émotions, influencées par la mémoire, la culture et les attentes individuelles » (Damasio, 1999). Ceux-ci sont donc plus lents, plus cognitifs et relatifs aux différentes cultures. En coaching, les émotions et les sentiments sont à la fois une boussole pour identifier ce qui est important pour le client et un levier pour débloquer des situations.

5.1. Manifestations corporelles des émotions et sentiments

Pour travailler efficacement avec les émotions, le coach doit être attentif à leur manifestation corporelle. En effet, certains coachés ont des difficultés à se mettre en contact avec leurs émotions alors que les ressentir et les identifier constitue des signaux importants pour décrypter leur situation et orienter leurs futures actions. C'est d'ailleurs une partie importante du célèbre concept d'**intelligence émotionnelle** de Daniel Goldman (1995). Voici, comme repère théorique, une étude de Nummenmaa et collègues (2014) met en évidence les zones du corps qui sont activées ou désactivées lors d'une émotion.

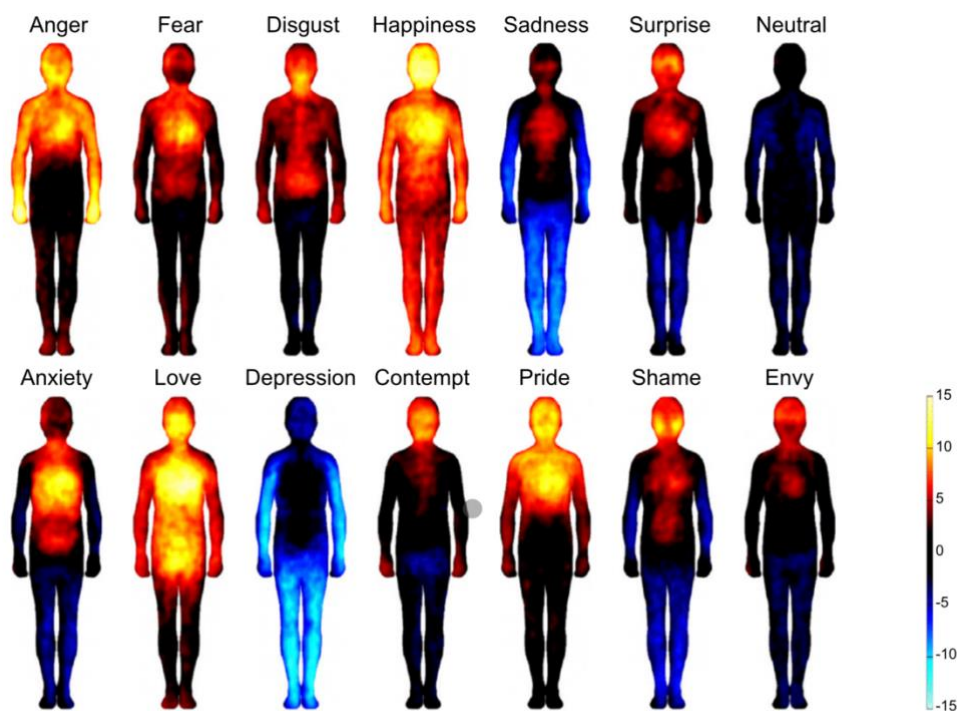


Fig. 2. Bodily topography of basic (*Upper*) and nonbasic (*Lower*) emotions associated with words. The body maps show regions whose activation increased (warm colors) or decreased (cool colors) when feeling each emotion. ($P < 0.05$ FDR corrected; $t > 1.94$). The colorbar indicates the t-statistic range.

Exemples de questions qui mobilisent ces manifestations corporelles :

- « Quand vous me parlez de cela, où sentez-vous une activation plus forte dans votre corps ? Y a-t-il une partie de votre corps que vous sentez moins présente ou même éteinte ? »
- « Lorsque vous évoquez ce ressenti de corps « fermé », quelle émotion pourrait être derrière ? »
- « Lorsque vous évoquez ce thème, je sens une boule dans la gorge... est-ce que cela vous parle ? »

5.2. Distinction entre émotions et besoins

Les sensations sont des indicateurs des émotions et les émotions sont elles-mêmes des indicateurs des besoins fondamentaux, indiquant s'ils sont satisfaits ou non. Ils sont donc intimement liés mais distincts. Par exemple, des émotions agréables telles que la joie émergent lorsque nos besoins sont comblés, tandis que des émotions désagréables comme la tristesse ou la colère reflètent des besoins insatisfaits (Rosenberg, 2003). Cette perspective invite à écouter et à explorer les émotions pour **identifier les besoins**

sous-jacents et ainsi, transcender les aspects purement cognitifs de l'expérience, ouvrant la voie à des décisions alignée sur besoins et valeurs du client. Le tableau suivant sert de repère pour aider le coaché à identifier ses besoins.

Emotions	Signification	Reaction spontanée	Besoin	Permet
Peur (inquiétude – terreur)	Danger, menace, inconnu	Fuite, combat ou sidération	Pour soi : Être rassuré. Pour l'autre : Protéger, rassurer, informer, prévoir.	Permet d'anticiper, d'être alerte, d'agir.
Colère (irritation – rage)	Obstacle, injustice, dommage, impuissance.	Agression ou domination.	Pour soi : Être respecté. Pour l'autre : Reconnaître, changer, réparer.	Permet de modifier les attentes, de restaurer, de rééquilibrer.
Tristesse (déception – dépression)	Perte, renoncement, séparation.	Repli ou isolement.	Pour soi : Être écouté, consolé, réconforté, soutenu. Pour l'autre : Accueillir sans vouloir sauver.	Permet d'accepter la réalité.
Joie (satisfaction – extase)	Plaisir, réussite, rencontre.	Expansion, surexcitation.	Pour soi : Partager, célébrer. Pour l'autre : Accueillir, rire avec, faire avec.	Permet de vivre la joie de vivre.

Jeannine Gillessen TSTA-E (2020)

5.3. Impact sur le coaching

Les émotions se contaminent et circulent entre le coaché et le coach et vice et versa. Ce phénomène peut soit servir soit desservir le processus en fonction de la conscience et de la réflexivité que vous aurez à propos de ces phénomènes et éventuellement de l'utilité que vous en ferez pendant les séances. Distinguons certains concepts clés :

- **Résonance émotionnelle**

La résonance émotionnelle fait référence à la capacité d'un individu à percevoir et à réagir aux émotions d'une autre personne, souvent de manière inconsciente. En coaching, cette résonance joue un rôle essentiel dans la qualité de la relation entre le coach et le coaché. Siegel (2012) décrit ce phénomène comme un processus d'interconnexion au niveau du système nerveux, où les émotions du coaché peuvent activer des réponses similaires chez le coach, dépeignant la relation comme un espace de résonance où le coach et le client ajustent mutuellement leurs états émotionnels. En effet, le coach n'est pas affecté par le coaché uniquement à un niveau intellectuel mais aussi à un niveau corporel et émotionnel.

Il se peut que le coach rentre en résonance émotionnelle avec un **vécu inconscient** du coaché et que le fait de **le nommer** puisse contribuer au processus de coaching et permettre au coaché de conscientiser quelque chose qui lui échappe.

Exemple :

- « C'est étrange, il y a 5 minutes, je me sentais enthousiaste et là je ressens de la peur et je ne vois pas vraiment d'où cela peut venir. Est-ce que cela vous dit quelque chose ? »
- « Quand je vous écoute, j'éprouve de la tristesse, et je sais pourquoi (par rapport à ce que j'ai écouté) ... et vous, vous n'avez pas l'air triste ... »

Cela peut être mis en lien avec l'écoute empathique ou générative qui mobilisent des ressentis plus vagues et corporels qu'il peut être utile d'identifier et de restituer.

La résonance émotionnelle peut favoriser :

- L'empathie : En permettant au coach de comprendre le ressenti du coaché sans s'y perdre.
- L'ajustement relationnel : En créant un espace où le coaché se sent compris et soutenu.

Cependant, même si cela fait partie du contrat de coaching, il peut être difficile de faire preuve de discernement. Nous ferons donc preuve de prudence en utilisant toujours la formulation d'**hypothèses** et de **questionnements** afin d'offrir un espace au coaché pour y réfléchir, sans imposer notre vision (Gillesen, 2003).

Par ailleurs, la résonance émotionnelle ne signifie pas une identification totale aux émotions du coaché. Plus exactement, elle consiste à reconnaître les émotions présentes tout en maintenant une **distance professionnelle**. Une résonance émotionnelle excessive peut devenir problématique si elle conduit le coach à s'identifier aux émotions du coaché, compromettant ainsi son objectivité et sa capacité à intervenir efficacement. C'est le piège de la **sympathie** qui amène à s'identifier et à se perdre dans l'histoire de l'autre faute de suffisamment de distance. Pas de panique, il est normal que cela arrive mais il sera alors nécessaire de travailler ces situations dans le cadre d'une supervision.

- **Transfert**

Le transfert, concept issu de la psychanalyse, désigne le processus par lequel une personne projette sur une autre des sentiments, attentes ou comportements liés à des expériences passées. En coaching, cela peut se manifester lorsque le coaché attribue au coach des rôles ou des qualités basés sur ses propres expériences antérieures (Laplanche & Pontalis, 1967).

Les exemples de transfert en coaching incluent :

- Le coaché percevant le coach comme une figure d'autorité parentale.
- Une tendance à idéaliser ou à dévaloriser le coach en fonction de relations passées.

Le transfert peut être très utile dans un processus de coaching ! Le nommer peut permettre des prises de conscience importantes et peut aider le coaché à revisiter ses décisions et désirs inconscients en les projetant sur le coach. Lorsqu'il vous semble que le coaché fait un transfert, une phrase utile à avoir dans votre boîte à outils est « vous me regardez bizarrement, est-ce que je vous renvoie quelque chose ? » (Gillesen, 2003).

Pour le coach, il est donc crucial de :

1. Reconnaître les dynamiques de transfert : Identifier lorsque ces projections influencent la relation.
2. Rester neutre et centré : Ne pas réagir de manière personnelle aux attentes ou aux comportements du coaché.
3. Utiliser le transfert comme outil : Explorer avec le coaché comment ces projections reflètent ses schémas relationnels et comportements par ailleurs.

- **Contre-transfert**

Le contre-transfert, en revanche, désigne les réactions émotionnelles ou comportementales du coach en réponse aux émotions ou au transfert du coaché. Ces réactions peuvent être conscientes ou inconscientes et sont influencées par l'histoire personnelle de l'accompagnant (Freud, 1910).

Le contre-transfert peut prendre plusieurs formes :

- Une réaction émotionnelle intense (par exemple, agacement ou tendance à surprotéger).
- Une identification excessive avec le coaché.
- Un biais dans la façon dont le coach pose des questions ou guide les séances.

Pour gérer efficacement le contre-transfert, le coach peut :

1. Cultiver la conscience de soi : Reconnaître ses propres émotions et réactions face au coaché, notamment grâce à sa conscience corporelle.
2. Pratiquer la supervision : Discuter de ces dynamiques en supervision pour les analyser et les comprendre.
3. Maintenir des limites professionnelles : Assurer une distinction claire entre ses propres besoins et ceux du coaché.

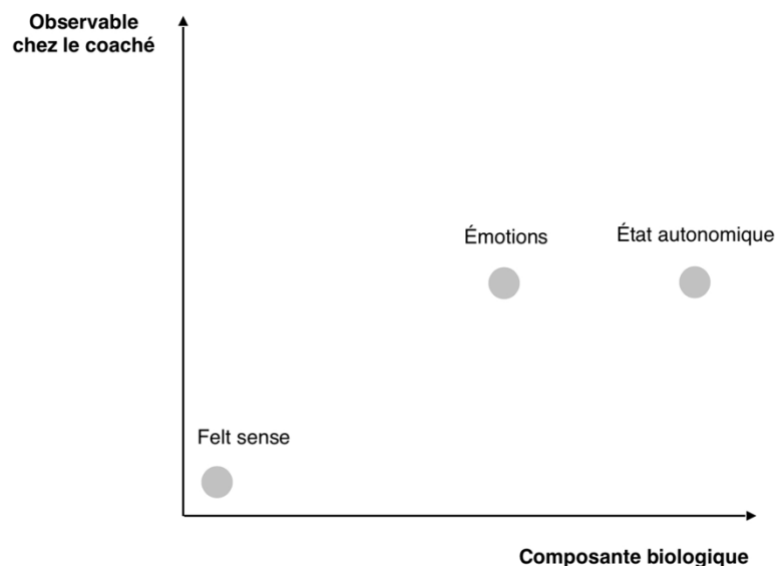
Bien géré, le contre-transfert peut devenir une source précieuse d'insights, aidant le coach à mieux comprendre les dynamiques de la relation et les besoins du coaché

6. L'APPROCHE DU FOCUSING : PUISER DANS LES CONNAISSANCES DU CORPS

“A moins que le changement n’ait lieu réellement sans le corps, il n’a, à mon avis, pas lieu du tout.”

—Eugene Gendlin

A un niveau moins physiologique et plus subtil que l'état autonome et les émotions existe ce qui a été nommé le « felt sense » par Eugene Gendlin (1981).



6.1. L'approche du focusing

A une époque où les techniques traditionnelles d'accompagnement sont largement verbales et cognitives, le focusing repose sur la conviction que le véritable changement provient d'un processus corporel profond et ressenti. Gendlin affirme que le corps détient une **intelligence implicite** à laquelle toute personne peut accéder, à condition de connaître les étapes. Selon lui, cette intelligence est largement sous-utilisée.

Dans l'approche du focusing, le corps n'est pas seulement un réceptacle d'émotions ou un vecteur d'action, mais une **source d'information** subtile et innovante qui se présente sous la forme d'un savoir corporel implicite, souvent difficile à verbaliser mais accessible par un travail d'écoute intérieure. Par exemple, face à une décision complexe, une personne peut ressentir une tension dans le ventre ou une pression dans la poitrine. Ces signaux ne sont pas des réponses directes, mais des indices d'une compréhension plus profonde que le langage seul ne peut capturer. En s'arrêtant pour prêter attention à ces

sensations, on peut accéder à des insights précieux et débloquent des situations apparemment figées.

- **Felt sense : une conscience intérieure spécifique**

Le concept clé du focusing est celui de felt sense, ou « sensation sentie », qui représente une conscience intérieure corporelle vague, pré-verbale, mais significative. Le felt sense n'est pas une émotion. Il contient des composants émotionnels mais est bien plus vaste que toute émotion isolée, plus complexe et bien plus difficile à décrire. Contrairement aux émotions ou aux sensations brutes, le felt sense est une **expérience globale**. Gendlin (1981) le décrit comme « une forme particulière de conscience intérieure corporelle qui porte en elle le sens implicite d'une situation entière ».

Ce caractère flou du felt sense est précisément ce qui rend l'approche puissante, car il permet d'accéder à des dimensions de l'expérience humaine qui échappent au mental et aux catégories conventionnelles tout en les précisant au fur et à mesure.

Pour accéder à cette conscience intérieure spécifique, cela implique :

1. Une pause de l'activité mentale et une détente pour ressentir pleinement ce qui émerge.
2. Une attention dirigée vers l'intérieur (somesthésie), pour percevoir les sensations subtiles qui reflètent un problème ou une situation.
3. Une exploration patiente pour permettre au felt sense de se clarifier, souvent à travers des mots, des images ou des métaphores.

- **Les 6 étapes du focusing**

Eugene Gendlin (1981) a décrit six étapes fondamentales dans le processus du focusing :

1. Dégager l'espace :
L'étape initiale consiste à inviter le client à se poser et à faire de la place à son ressenti intérieur. Cela peut inclure un bref scan corporel ou un moment de silence pour observer les pensées, sensations ou émotions présentes. Le coach guide cette étape avec des instructions telles que : « Prenez un instant pour ressentir ce qui se passe en vous en ce moment, sans essayer de changer quoi que ce soit... ».
2. Laisser venir le felt sense :
Ici, le client est invité à diriger son attention vers un ressenti corporel spécifique en lien avec une problématique ou une situation. Ce ressenti, souvent flou au départ, représente une perception globale de la situation dans le corps.
3. Trouver un mot ou une image :
Une fois le felt sense identifié, l'objectif est de le préciser en lui associant un mot, une phrase ou une image. Cela peut être une métaphore, comme « un poids dans la poitrine » ou « un brouillard », qui capture l'essence de l'expérience corporelle.

4. Ressentir la résonance :

Cette étape consiste à vérifier si le mot ou l'image correspond réellement au ressenti. Le client peut se poser des questions comme : « Est-ce que ce mot reflète bien ce que je ressens ? » Ce processus d'ajustement renforce la connexion entre le mental et le corps.

5. Poser une question ouverte :

Une fois le felt sense précisé, le coach peut inviter à interroger ce ressenti, à l'explorer davantage en posant une question ouverte, comme : « Qu'est-ce qui rend ce ressenti si lourd ? » ou « Que veut-il que je comprenne ? » Cette étape permet d'accéder à des insights implicites.

6. Recevoir avec bienveillance :

La dernière étape consiste à accueillir toute réponse ou tout changement avec une attitude de curiosité et de gratitude. Il n'est pas nécessaire de « résoudre » quoi que ce soit immédiatement ; il s'agit simplement de reconnaître le processus en cours.

- **Body shift : le changement corporel**

L'un des éléments les plus remarquables du focusing est le phénomène de body shift, ou « changement corporel ». Lorsque le coaché parvient à identifier et à mettre des mots sur son felt sense, un **relâchement physique ou émotionnel** s'opère souvent. Gendlin décrit ce moment comme une sensation de libération corporelle qui signale que le processus de changement est en cours. Ce changement peut se manifester par une respiration plus profonde, une détente musculaire ou un sentiment de clarté mentale. Le coach peut donc observer ce changement dans le non-verbal du coaché ou dans sa restitution verbale (soulagement, clarté mentale) ou par le fait de ressentir lui-même un soulagement ou une détente par résonance émotionnelle.

Selon Gendlin, cette expérience de body shift est un signe que le client a accédé à une compréhension implicite et qu'il est prêt à avancer vers un changement durable.

L'approche du focusing peut être résumée comme un « acte intérieur » (inner act) qui consiste à :

- Se tourner vers l'intérieur pour **ressentir** ce qui est présent dans le corps.
- **Accueillir** cette expérience avec curiosité et bienveillance.
- Permettre au corps de guider le processus de **changement**, sans précipiter les réponses et en partant du postulat que le corps connaît la bonne direction si on prend le temps de l'écouter.

6.2. Applications pratiques du focusing en coaching

Le focusing offre aux coachs des repères pour accompagner leurs clients en puisant dans l'intelligence du corps. Il ne s'agit pas de réaliser toute une séance de coaching à explorer le felt sense d'un problème ou d'une solution mais de s'outiller pour pouvoir « zigzaguer » avec souplesse entre des phases de coaching qui mobilisent le cerveau

droit à certains moments clés de la séance pour ensuite intégrer ces apprentissages intuitifs avec les compétences de logique et de planification du cerveau gauche.

Le coach peut s'inspirer du focusing pour :

Étapes de la roue du coaching (Ayouche & Lambert, 2017)	Ressources du focusing
Accordage	1. Se connaître lui-même : Apprendre à développer sa conscience corporelle et sa capacité à être en présence du coaché, à accueillir ses émotions et ressentis (résonance émotionnelle) sans se mélanger à celles-ci. 2. Créer un espace de pause et d'écoute intérieure : Encourager les clients à s'arrêter et à prêter attention à leurs ressentis corporels, surtout lorsqu'ils se sentent bloqués ou confus.
Décodage	3. Poser des questions ouvertes : Utiliser des questions comme « Comment cela se présente dans votre corps ? » ou « Quelle est la texture de cette sensation ? » pour inviter les clients à explorer leur felt sense.
Recadrage	4. Favoriser le body shift : Aider les clients à identifier les mots, images ou métaphores qui capturent leur expérience corporelle, afin de déclencher un relâchement ou une prise de conscience.
Balisage	5. Faire émerger des prises de décision et vérifier leur justesse : S'assurer que les prochaines étapes fixées en fin de coaching sont en adéquation avec les besoins et valeurs profondes du coaché.

Le focusing est donc avant tout une ressource pour dépasser les limites du mental et déployer la **qualité de présence** et d'écoute des deux protagonistes afin que le coaché puisse accéder à ses propres connaissances. En effet, la présence est avant tout une attention soutenue à son expérience, sans dissociation et c'est en suivant le fil de cette présence orientée à partir des questions du coach que les prises de consciences et les changements peuvent avoir lieu.

Enfin, pour intégrer ces concepts dans une démarche de coaching, le coach peut s'appuyer sur :

- **L'écoute attentive** : Rester pleinement présent avec le client, sans précipiter le processus.
- **La curiosité bienveillante** : Encourager une exploration ouverte, sans jugement.
- **La patience** : Le felt sense peut prendre du temps à émerger ; le coach doit permettre au client de suivre son propre rythme.

7. CONCLUSION

Nous avons vu qu'être attentifs aux signaux non-verbaux est indispensable, et ceci tout d'abord chez le coach, afin de développer des compétences personnelles (conscience corporelle et connaissance de soi) qui permettent à leur tour de consolider les **attitudes facilitantes** de congruence et de compréhension empathique. Cette qualité est également requise par rapport au coaché, afin de développer sa perception des signaux corporels du client et oser les questionner afin d'amorcer un changement, rejoignant ainsi les **attitudes activantes** (spécificité, confrontation et immédiateté).

Enfin, cette considération de ce qui est « au-delà des mots » permet au coach d'intégrer certaines compétences ICF, et en particulier celles d'incarner un état d'esprit coaching (2), de développer un espace de confiance et de sécurité (4), de rester en présence (5), d'écouter activement (6), de susciter des prises de conscience (7) et de faciliter la croissance du client (8).

Vous trouverez dans les annexes ci-dessous des repères pour les exercices de ce module et pour vos coachings en intersessions. Bonne pratique !

8. ANNEXES : SUPPORTS POUR LES SÉQUENCES PRATIQUES

8.1. Grille du souvenir agréable ou désagréable

Sensations	Images	Comportements	Emotions	Significations
Nomme-t-elle/il des sensations physiques lors de l'événement ?	Des images internes sont-elles présentes dans son discours ?	Qu'a t-elle/il fait, dit ?	Nomme-t-elle/il des émotions qui étaient présentes ?	Que s'est-elle/il dit ? Quel sens a-t-elle/il attribué aux événements ?

8.2. Grille de focusing : protocole de mindful focusing

1. Présence ancrée et consciente (GAP)	- Centrez votre attention sur votre base (ancré), tête (conscient), cœur (présent) - Installez votre corps, lâchez les pensées, amener l'attention sur le torse
2. Trouver le felt sense	- Prenez une attitude d'accompagnement amical (friendly attending) avec vos sensations - Demandez « comment ça va là maintenant » ? - Ressentez la situation, puis le ressenti sous le ressenti
3. Approfondir le felt sense	- Décrivez ses qualités en utilisant un mot, une phrase, une métaphore, une image, un geste - Résonnez : est-ce que la description correspond au felt sense ? Est-ce que le felt sense apprécie la description ?
4. Enquête empathique	Posez une question et attendez que le felt sense réponde. Par exemple : - Quelle est la qualité émotionnelle liée à ce felt sense ? - Qu'est ce qui vous fait sentir si ... ? - Quelle est la pire chose dans tout cela ? - De quoi avez-vous peur ? - Que voulez-vous ?
5. Appréciez ce qui a émergé	- Remarquez et recevez tout petit pas, felt shift, prises de conscience - Demandez « y a-t-il plus ? ». Décidez quand arrêter - Remerciez votre corps
6. Retour dans le monde	- Revenez à une présence ancrée et consciente - Ouvrez doucement votre attention vers ce qui vous entoure - Sentez votre présence comme faisant partie de cet environnement

Rome, 2014.

8.3. Carte corporelle A

Copyright © 2021 Annette Dubreuil & Jenna Chevalier

Poignée :

Date :

Pensées

Emotions

Sensations

Images



8.4. Grille de constellation des émotions

8.4.1. Protocole d'exploration individuelle des constellations

1. Définir qui est celui qui fait l'expérience (A) et ceux qui observent (B et C).
2. « A » choisit une situation personnelle, actuelle, non résolue et d'intensité faible à moyenne (qu'il ne partage pas) et dépose au sol un objet qui représente cette situation. Il dépose également les papiers avec les 4 émotions au sol en rapport avec l'objet qui symbolise la situation.
3. « A » visite successivement les différentes émotions en lien avec sa situation dans l'ordre de son choix. Il pose les deux pieds dessus et verbalise ce qui est présent au niveau somatique (sensations, images, mouvements). Attention, il s'agit de verbaliser ce qui émerge **dans le présent** et dans dans le corps, et pas de revenir dans le passé.
4. « B » et « C » observent avant tout leur propre vécu somatique ainsi que, éventuellement, le non verbal de « A » et la congruence entre son non-verbal et ses mots.
5. Feed-backs : « B » et « C » expriment leurs observations à « A ».

Sensations	Images	Comportements	Emotions	Significations
Nomme-t-elle/il des sensations physiques lors de l'événement ?	Des images internes sont-elles présentes dans son discours ?	Qu'a-t-elle/il fait, dit ?	Nomme t-elle/il des émotions qui étaient présentes ?	Que s'est-elle/il dit ? Quel sens a-t-elle/il attribué aux événements ?

8.4.2. Protocole de coaching sur base des constellations

1. Définir qui est celui qui fait le coaché (A), celui qui coache (B) et celui qui observe (C).
2. « A » choisit une situation personnelle, actuelle, non résolue et d'intensité faible à moyenne (qu'il ne partage pas).
3. « B » l'accompagne afin de représenter et de placer sa situation et les 4 émotions dans l'espace.
4. « B » accompagne « A » dans l'exploration des 4 émotions. Sur chacune d'entre elle, il utilise des questions ouvertes à propos du vécu général (ex : « que se passe t-il pour toi en ce moment ? »), ainsi que sur les sensations (ex : que se passe-il dans ton corps »), images (ex : « est-ce lié à une couleur ou une texture » ? Ou « alors que tu me décris cela, y a-t-il une image qui émerge pour toi ? »), mouvements (ex : « si un mouvement pouvait exprimer ce que tu ressens, quel serait ce mouvement ? »). Vous pouvez également questionner le besoin derrière cette émotion (ex : « de quoi aurait besoin cette émotion ? »).
5. À la fin, « B » questionne « A » à propos de la place de chaque émotion au sol (y a-t-il un changement à introduire ?). Enfin, il demande ce que « A » a appris de cette expérience.
6. Pendant ce temps, « C » observe son propre vécu somatique en résonance avec ce qu'il observe.
7. Feed-backs

8.5. Grille de focusing : la situation problème

1. Présence ancrée et consciente (GAP)	- Centrez votre attention sur votre base (ancré), tête (conscient), cœur (présent) - Installez votre corps, lâchez les pensées, amener l'attention sur le torse
2. Trouver le felt sense	- Prenez une attitude d'accompagnement amical (friendly attending) avec vos sensations - Demandez « quelle situation problématique souhaiterais-tu explorer ? » - Ressentez la situation, puis le ressenti sous le ressenti
3. Approfondir le felt sense	- Décrivez ses qualités en utilisant un mot, une phrase, une métaphore, une image, un geste - Résonnez : est-ce que la description correspond au felt sense ? Est-ce que le felt sense apprécie la description ?
4. Enquête empathique	Explorez la situation avec plusieurs questions et attendez que le felt sense réponde : - Comment serait cette situation si tout était totalement résolu ? - Qu'est-ce qui empêche que cela soit résolu ?

	- Quel serait le prochain petit pas pour que cela soit résolu ?
5. Appréciez ce qui a émergé	- Remarquez et recevez tout petit pas, felt shift, prises de conscience - Demandez « y a-t-il plus ? ». Décidez quand arrêter - Remerciez votre corps
6. Retour dans le monde	- Revenez à une présence ancrée et consciente - Ouvrez doucement votre attention vers ce qui vous entoure - Sentez votre présence comme faisant partie de cet environnement

D. Rome, 2014.

8.6. Carte corporelle B

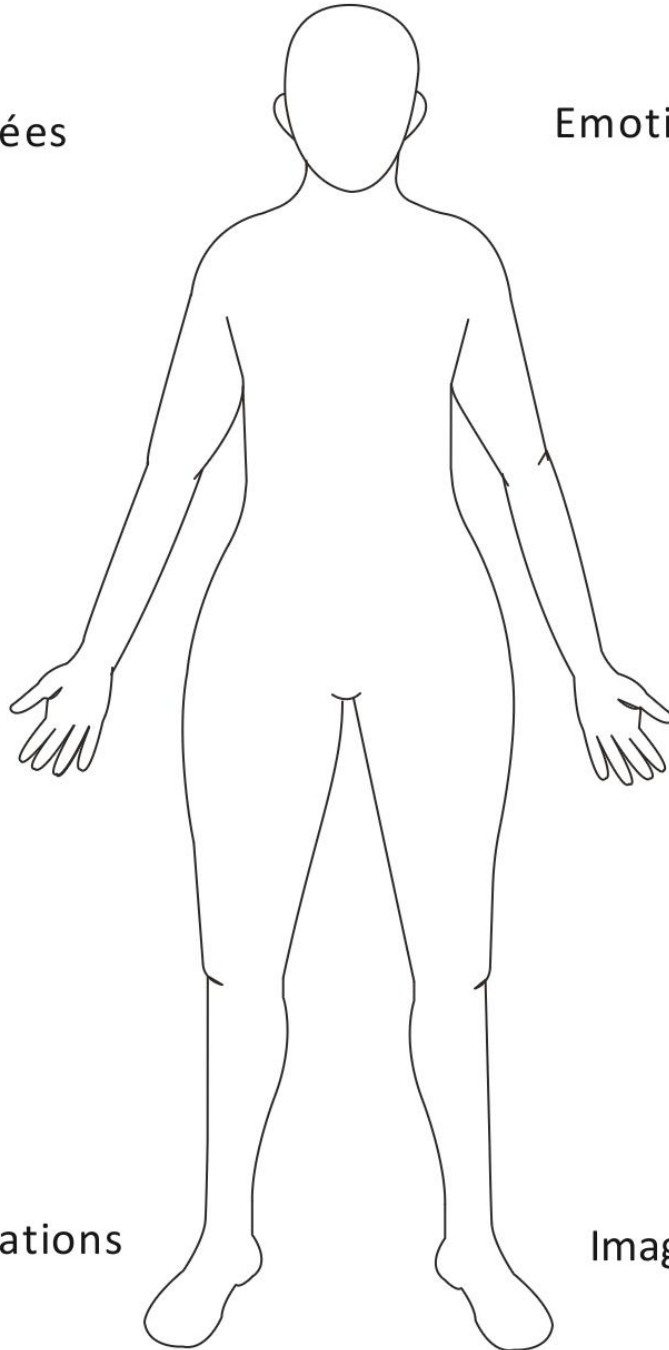
Copyright © 2021 Annette Dubreuil & Jenna Chevalier

Poignée :

Date :

Pensées

Emotions



Sensations

Images



8.7. Questions de focusing

Rem : ces questions sont des exemples qu'il ne s'agit pas de suivre à la lettre ou dans l'ordre présenté. Certaines interrogent directement le corps alors que d'autres sont plus classiques mais diffèrent cependant dans leur processus car elles impliquent une courte introspection afin de « laisser parler le corps ».

Accordage : Prise de contact et installation de la relation de confiance

- Comment vous sentez-vous en ce moment, dans votre corps et votre esprit ?
- Si vous pouviez décrire votre ressenti global, que diriez-vous ?
- Qu'est-ce qui demande votre attention en ce moment ?
- Comment est-ce d'être vous, ici et maintenant ?
- Où ressentez-vous cela dans votre corps ?
- Si vous deviez donner un mot ou une image à ce que vous ressentez, que serait-ce ?
- Que voudriez-vous que cet espace de coaching vous apporte aujourd'hui ?

Décodage : Comprendre et décrypter la situation du coaché

- Quel est votre ressenti global de la situation ?
- Qu'est-ce qui est au centre de cette situation ?
- Quels sont les deux ou trois aspects de cette situation qui vous troublent le plus ?
- Si vous deviez localiser ce ressenti dans votre corps, où serait-il ?
- De quoi s'agit-il réellement, selon vous ?
- Si cette émotion ou ce ressenti pouvait parler, que dirait-il ?
- Quelle est la partie de vous qui réagit le plus à cette situation ?
- Qu'est-ce qui rend cette situation difficile pour vous ?
- Quel est le nœud principal de cette situation ?

Recadrage : Amener des prises de conscience et explorer de nouvelles perspectives

- Quel serait le pire dans cette situation ou ce choix ? Et le meilleur ?
- Si vous regardiez cette situation d'un point de vue totalement différent, qu'y verriez-vous ?
- Si cette émotion/image pouvait se transformer, à quoi ressemblerait-elle ?
- Ce ressenti, que voudrait-il que vous compreniez ?
- Quelles ressources ou qualités pourriez-vous mobiliser face à cette situation ?
- Qu'est-ce qui vous semble important que vous exploriez davantage ?
- Si vous étiez complètement libre de vos choix, qu'aimeriez-vous faire ici ?
- En quoi cette situation pourrait-elle être une opportunité ?
- Que vous montre votre corps à propos de cette situation ?
- Si vous pouviez donner une signification à cette expérience, quelle serait-elle ?

Balisateur : Fixer des objectifs, définir des actions et évaluer les avancées

- Qu'auriez-vous besoin de faire pour vous sentir mieux dans cette situation ?
- Quel est le prochain petit pas que vous pourriez faire pour avancer dans cette situation ?
- Quelle est la chose la plus importante pour vous maintenant ?
- À quoi pourriez-vous vous engager concrètement après cette séance ?
- De quoi ce ressenti a-t-il besoin pour évoluer ?
- Comment saurez-vous que vous progressez dans cette situation ?
- Si vous vous projetiez dans l'avenir avec ce problème résolu, que ressentiriez-vous ?
- Quels indicateurs pourraient vous montrer que vous avancez vers votre objectif ?
- Quelles sont les ressources internes ou externes sur lesquelles vous pourriez compter ?

8.8. Protocole coaching somatique

	Étapes du coaching	Actions de la part du coach
1.	Centrage	
2.	Laisser le corps exprimer la situation actuelle (puis intensifier le mouvement)	Le coach exécute le même mouvement en même temps
3.	Chercher la fonction positive : ce mouvement exprime-t-il déjà une tentative de solution ?	
4.	Laisser le corps exprimer la situation résolue (puis intensifier le mouvement)	Le coach exécute le même mouvement en même temps
5.		Reformulation somatique de la part du coach (situation actuelle et situation résolue)
6.	Laisser le corps parcourir le chemin de la situation actuelle à la situation résolue plusieurs fois.	
7.	Qu'est-ce que cela t'apprend / t'apporte ?	

9. BIBLIOGRAPHIE

Ayouché, M., Lambert, P., Skali, F., & Lestienne, C. (2017). *Soufisme et Coaching*. Erickbonnier Editions.

Damasio, A. R. (1994). *Descartes' Error: Emotion, Reason, and the Human Brain*. New York: Putnam Publishing Group.

Dana, D. (2018). *La théorie polyvagale en thérapie : Engager le rythme de la régulation*. Sara's Éditions.

Ekman, P. (1992). An argument for basic emotions. *Cognition and Emotion*, 6(3-4), 169-200.

Ellis, L. (2021). *Lecture : how to practice focusing in dream work*. Integrative Focusing Therapy Training

Freud, S. (1910). The future prospects of psycho-analytic therapy. *The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume XI (1910): Five Lectures on Psycho-Analysis, Leonardo Da Vinci and Other Works* (pp. 139-151). London: Hogarth Press.

Gendlin, E. T. (1981). *Focusing*. Bantam Books.

Gillesen, J. (2020). Augmenter la conscience émotionnelle pour franchir la barrière verbale : une 4ème porte d'entrée. *Actualités en analyse transactionnelle*, 169(1), 29–47.

Gillesen, G. (2003). *La Dimension non verbale et la présence corporelle*. Académie de coaching du CFIP.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.

Gross, J. J. (2015). *Emotion regulation: Current status and future prospects*. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1-26.

Jung, C. G. (1971). *Psychological Types* (H. G. Baynes, Trans., Rev. by R. F. C. Hull). Princeton University Press. (Original work published 1921)

Laplanche, J., & Pontalis, J.-B. (1967). *Vocabulaire de la psychanalyse*. Paris: PUF.

Levine, P. A. (1997). *Waking the Tiger: Healing Trauma*. North Atlantic Books.

McGilchrist, I. (2009). *The Master and His Emissary: The Divided Brain and the Making of the Western World*. Yale University Press.

Mehrabian, A. (1971). *Silent Messages*. Wadsworth Publishing.

Nummenmaa, L., Glerean, E., Hari, R., & Hietanen, J. K. (2014). Bodily maps of emotions. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 111(2), 646–651. <https://doi.org/10.1073/pnas.1321664111>

Porges, S. W. (2011). *The Polyvagal Theory: Neurophysiological Foundations of Emotions, Attachment, Communication, and Self-Regulation*. W. W. Norton & Company.

Porges, S.W. (2019). *Steven Porges on the Linke between Feeling Safe and Making Change : PYP 340*. <https://youtu.be/SvQrgf1SKeU?si=F95tkThXgmqTUEJb>

Rome, D.I. (2014). *Your body knows the answer : Using your felt sense to solve problems, effect change and liberate creativity*. Chambhala Publications.

Rosenberg, M. B. (2003). *Nonviolent Communication: A Language of Life*. PuddleDancer Press

Scharmer, C. O. (2009). *Theory U: Leading from the Future as It Emerges*. Berrett-Koehler Publishers.

Siegel, D. J. (2012). *The Developing Mind: How Relationships and the Brain Interact to Shape Who We Are*. Guilford Press