

# INTELLIGENCE COLLECTIVE & INTELLIGENCE CORPORELLE



TRAINING NOTES FR

VERSION 2025

Jeannine GILLESSEN  
Mailys VERHAEGEN  
Avec les apports d'Aline SCHURGERS

Table des matières

<b>OBJECTIFS</b> .....	<b>3</b>
<b>CONTENU</b> .....	<b>4</b>
<b>LA THEORIE U</b> .....	<b>5</b>
<b>LES QUATRE DIMENSIONS DE LA CONSCIENCE EMOTIONNELLE</b> .....	<b>7</b>
<b>LE SYSTEME GROUPE ET SES PRINCIPES</b> .....	<b>10</b>
<b>LES 4 TYPES D’INTELLIGENCE COLLECTIVE SELON JEAN-FRANCOIS NOUBEL</b> .....	<b>11</b>
<b>LES CONSTELLATIONS SYSTEMIQUES</b> .....	<b>14</b>
<b>SYSTEME NERVEUX AUTONOME ET THEORIE POLYVAGALE (S. Porges)</b> .....	<b>16</b>
<b>LA 3<sup>e</sup> ECOUTE (V. Lenhardt)</b> .....	<b>23</b>
<b>LES PROCESSUS PARALLELES (V. Lenhardt)</b> .....	<b>23</b>
<b>REPONSES AUX QUESTIONS FREQUEMMENT POSEES</b> .....	<b>24</b>
<b>1. Comment gérer le stress dans un groupe ? (le sien comme facilitateur + quand il apparait / est présent dans le groupe)</b> .....	<b>24</b>
<b>2. Que puis-je faire pour améliorer mon positionnement corporel comme facilitateur.ice ?</b> .....	<b>24</b>
<b>3. Comment arriver à me poser en début de formation ?</b> .....	<b>24</b>
<b>4. Comment rejoindre ceux.celles qui sont plus dans le corporel ? comment je fonctionne ? comment développer mes observations ? comment développer ma conscience corporelle ?</b> .....	<b>25</b>
<b>5. A quoi cela servirait d’aller vers plus de conscience ? de développer sa propre conscience corporelle ?</b> .....	<b>25</b>
<b>6. Y a-t-il des risques, des dangers à aller voir du côté du corps ?</b> .....	<b>25</b>
<b>7. Apprendre à sentir l’énergie d’un groupe / se connecter à l’énergie d’un groupe</b> .....	<b>25</b>
<b>8. Comment transformer le négatif vers du constructif ?</b> .....	<b>25</b>
<b>9. Comment rejoindre quelqu’un qui n’est pas dans le corporel ? Comment lui permettre d’apprivoiser ses sensations ? Comment lui permettre d’accepter de ressentir, de montrer, de partager ?</b> .....	<b>26</b>

## INTELLIGENCE COLLECTIVE ET INTELLIGENCE CORPORELLE

Il est aujourd'hui reconnu qu'un grand pourcentage de l'interaction humaine relève du non verbal. Dans les processus à l'œuvre dans l'intelligence collective (ci-après « l'IC »), ce niveau est tout aussi important, voire incontournable pour ceux et celles qui souhaitent approfondir leurs compétences de facilitateurs.rices.

En effet, l'excellent.e facilitateur.rice n'est-il pas celui ou celle qui « sent le groupe » ? Qui est pleinement présent et conscient de ce qu'il se passe ?

Dans ce module expérientiel et finement documenté, nous partirons de l'auto-observation (corps et mental) pour arriver, progressivement, à l'observation du groupe en développant « l'holoptisme »<sup>1</sup> (une propriété de l'IC qui consiste à se représenter l'ensemble du groupe).

### OBJECTIFS

1. Etablir et expérimenter le lien entre la posture corporelle du.de la facilitateur.ice et les conditions d'émergence :
  - ➔ L'important est l'observation des changements sans interprétation
2. Etablir et expérimenter le lien entre le vécu émotionnel individuel et les dynamiques de groupe :
  - ➔ L'apprentissage se fait au travers de l'observation et du respect des différentes perceptions en renonçant à l'interprétation
3. Développer les compétences d'« HOLOPTICIEN.NES » :
  - ➔ Une compétence importante du.de la facilitateur.ice est de développer la conscience des postures, émotions et sensations corporelles dans un processus inconscient en constant changement, en fonction de l'évolution de l'environnement et des personnes qui nous entourent.

---

<sup>1</sup> Jean-François Noubel définit l'holoptisme comme « un espace qui permet à tout participant de percevoir en temps réel les manifestations des autres membres du groupe (axe horizontal) ainsi que celles provenant du niveau supérieur émergeant (axe vertical) », qu'il appelle également « Le Tout émergeant ». « Ainsi une équipe de sport fonctionne en situation d'holoptisme car : chaque joueur perçoit ce que font les autres joueurs ; chaque joueur perçoit la figure émergente de l'équipe et réagit en conséquence, ce qui change la figure globale, et ainsi de suite (...). L'opposé de l'holoptisme est le panoptisme. Il consiste en une architecture spatiale organisée de telle sorte que la totalité de l'information converge vers un point central, tout en n'étant que partiellement – voire pas du tout – accessible aux autres. Les systèmes de surveillance vidéo, les banques, les services de renseignement, les prisons sont des milieux fondés sur le panoptisme » (Jean-François Noubel, Intelligence Collective, la révolution invisible, p. 38, consultable ici : [https://noubel.com/wp-content/uploads/Intelligence\\_Collective\\_La\\_Revolution\\_Invisible\\_JFNoubel\\_Livre.pdf](https://noubel.com/wp-content/uploads/Intelligence_Collective_La_Revolution_Invisible_JFNoubel_Livre.pdf))

## CONTENU

Le travail du corps et le mouvement sous-tendent la communication infra-verbale.

Il s'agit:

- d'une part d'apprendre à **être présent à soi** à travers ce que l'on fait et ce que l'on exprime
- d'autre part de s'exercer à **nommer ce que l'on perçoit** pour pratiquer les attitudes d'écoute, d'accueil, d'ouverture aux possibles.

Pour faire l'expérience concrète de « connaître par corps », nous chercherons à **percevoir, au travers d'expériences ludiques et de pleine conscience en action**, les phénomènes au-delà des apparences, en prenant en compte nos rapports à nous même, à l'espace (stabilité, ancrage, équilibre), à l'autre et au groupe.

## LA THEORIE U

### Diriger à partir du futur émergent (livre d’Otto Scharmer) - rappel théorique

**Presencing** : Une nouvelle technologie sociale, sept qualités de leadership.

La faculté de se déplacer dans un processus en U pour une équipe, un organisme ou un système, appelle une nouvelle technologie sociale, le « Presencing », un voyage intérieur, une profonde connexion, qui aide à renouveler le monde.

<http://www.presencing.com/sites/default/files/page-files/TU-ExecSum-French.pdf>

<http://www.generation-presence.com/publications/theorie-u-en-detail/>

#### « Sujet<sup>2</sup> :

Fort de son expérience auprès des managers et innovateurs les plus éminents de la planète, Otto Scharmer nous montre, avec Théorie U, comment les groupes et les organisations peuvent développer sept aptitudes au leadership afin de laisser émerger le meilleur futur possible pour leur organisation. Ce livre permet de transformer notre vision des systèmes complexes. Il propose un voyage en sept étapes, un apprentissage par l’action. Il prend en charge la complexité organisationnelle et propose une méthodologie vivante et précise pour conduire des changements profonds. Il nous parle de la présence comme une technologie de transformation du champ social qui permet aux groupes, aux organisations et aux secteurs d’activité de se diriger à partir du futur émergent, inaugurant une nouvelle forme de leadership : le leadership du 21<sup>e</sup> siècle.

#### Une idée force : découvrir notre angle mort

Les approches du changement auxquelles nous sommes habitués sont fondées sur ce qui se voit et ce qui s’est déjà fait : connaissances et méthodes qui ont eu des résultats par le passé.

L’observation de la façon dont opèrent les leaders initiateurs de changements profonds montre qu’ils innovent à partir d’un état intérieur, ou niveau de conscience et d’attention, qui n’est pas visible pour l’observateur extérieur.

L’aspect révolutionnaire de l’approche du U est de modéliser et de permettre à chacun de reproduire les étapes où le créateur passe de la feuille blanche à l’émergence d’une intuition ou d’une intention forte, puis à une réalité nouvelle qui se fait jour peu à peu. De l’intuition créatrice à la mise en forme d’un nouveau mode opératoire – la recherche et la découverte par l’action, voilà le voyage qu’il nous est proposé de faire dans nos couches de conscience les plus profondes. Car c’est à partir de ces profondeurs que nous sommes susceptibles d’opérer pour pénétrer dans ce qui n’est pas visible à l’intérieur du champ social.

À l’image de la poussée d’Archimède qui va inverser la tendance entre couler ou refaire surface, l’enjeu de cette nouvelle technologie sociale est de montrer comment créer les

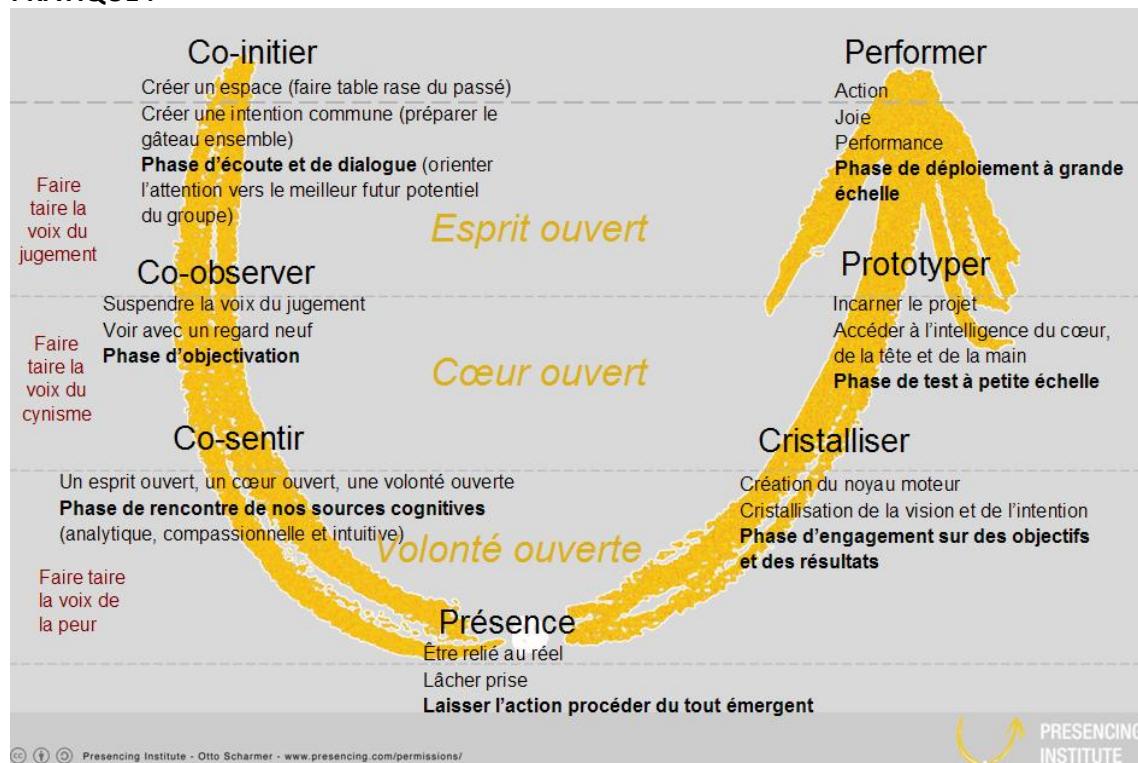
---

<sup>2</sup> Extrait du site : <https://www.institut-repere.com/info/theorie-u-diriger-a-partir-du-futur-emergent/>

conditions pour qu'un groupe d'acteurs devienne conscient du niveau d'attention à partir duquel il opère et puisse décider d'en changer pour transformer ses interactions de façon profonde à partir du futur qu'il souhaite concrétiser.

Ce livre (Théorie U) propose une grammaire de la transformation du champ social, un vocabulaire pour en repérer les étapes, les attitudes à développer et à éviter pour pouvoir les franchir, et les 21 principes concrets de sa mise en œuvre, laquelle comprend cinq mouvements : co-initier, co-sentir, être en présence, co-crée et co-évoluer ».

**PRATIQUE :**



**PRESENCING : contraction de « présence » et de « sensing » qui veut dire « co-ressentir », ce qui donne accès à un niveau d'écoute plus profond, plus tissulaire**

*Que faire pour entrer dans cet espace ?*

- Être en contact avec ses perceptions corporelles, avec sa sensibilité
- Sauter dans quelque chose de nouveau
- Aller à la rencontre de ce qui est offert à partir de l'espace intérieur d'un protagoniste
- Oser l'expérience face à ce qui est proposé
- Laisser le corps réagir

## LES QUATRE DIMENSIONS DE LA CONSCIENCE EMOTIONNELLE

### 1. Dimension sensorielle: le corps qui permet d'observer les sensations et de prendre en compte

Par la vue Par l'ouïe Par la peau (toucher) Par le goût Par l'odorat	= les sens exteroceptifs
Par les récepteurs proprioceptifs et kinesthésiques (sensations dans les muscles, les articulations, les organes internes...)	= se percevoir soi (les « yeux du dedans »)

### 2. Dimension psychologique: les 4 sentiments de base

La **peur** liée à une perception de danger et un besoin d'être rassuré

La **colère** liée à une perception de non-respect et un besoin de limites, de réparation

La **tristesse** liée à une perception de perte (deuil) et un besoin d'empathie

La **joie** liée à une perception de plaisir et un besoin de partage

### 3. Dimension cognitive : la pensée et les croyances

Nomme les besoins

Relève les croyances sur soi – l'autre – le monde : (se) nommer, verbaliser

Donne des indications concernant le cadre de référence, sa carte du monde

Recherche de solutions, stratégies

Ce que je décide de faire

### 4. Dimension comportementale :

Projet d'action : quel est le mouvement intérieur (micro mouvements) ?

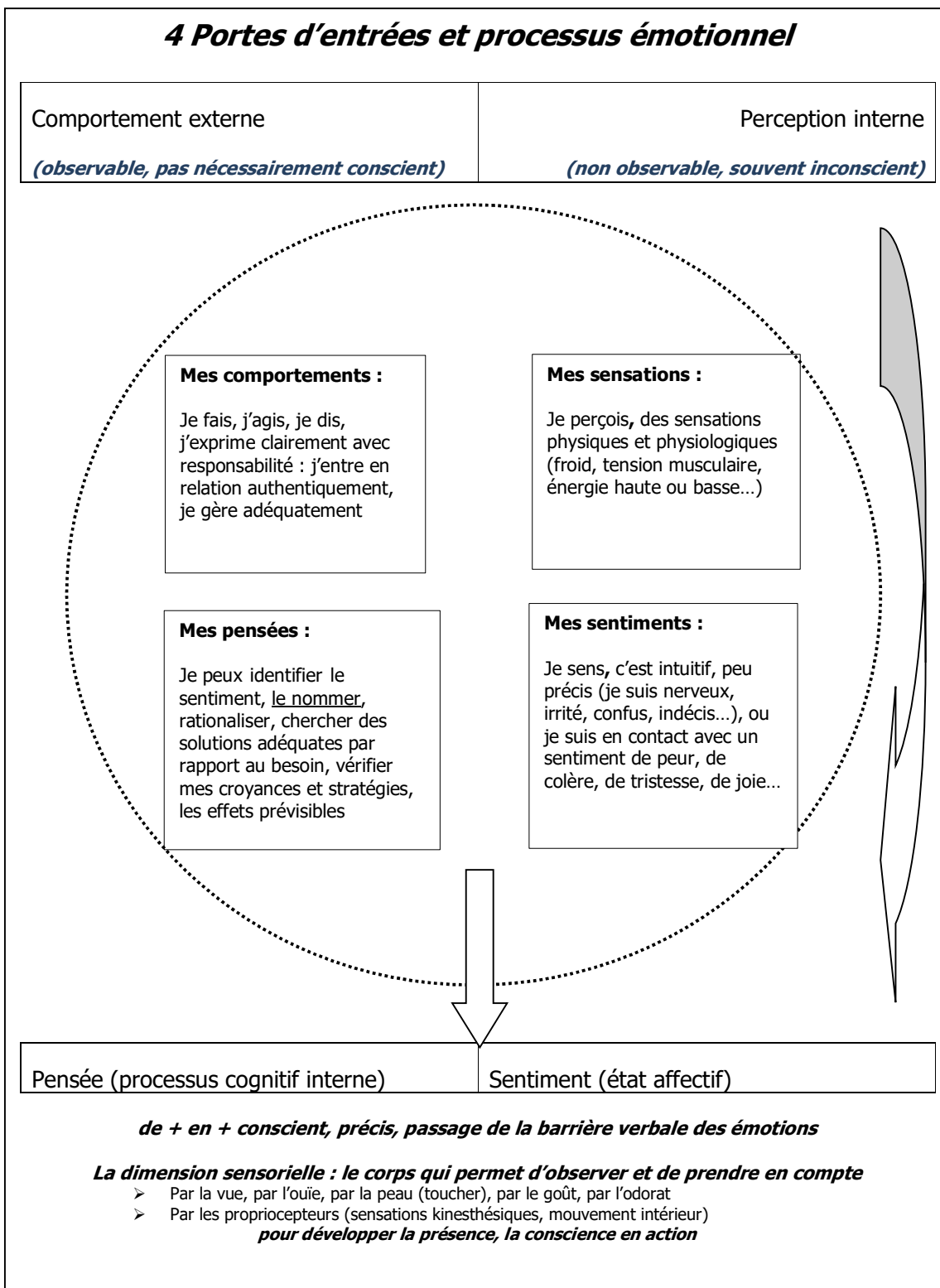
L'action posée

Le comportement conscient et inconscient

Ce qui est exprimé verbalement ou non-verbalement et donc observable

**On pourrait parler de conscience émotionnelle dans le cas où il y a cohérence entre toutes les dimensions.**

Le schéma ci-dessous montre cela plus visuellement.





Le BUT est d'observer les sensations en lien avec le sentiment.

Je présente le schéma ci-dessus, en expliquant que la porte observable est celle du comportement (processus externe), les trois autres portes sont de l'ordre du processus interne et doivent être questionnées afin de limiter les interprétations de l'observateur :

- **le processus externe** concerne ce que nous exprimons par la parole ou l'action, à savoir la porte du comportement et de ce qui est observable par quelqu'un de l'extérieur ;
- **le processus interne** concernent les pensées, les sentiments et sensations qui ont besoin d'être explorées, questionnées afin d'être décrites par la personne elle-même, afin qu'elle apprenne à se connecter à son propre vécu et à lui faire confiance.

**La sensation:**

→ **Je ressens** des sensations physiques (froid, tension musculaire, énergie haute ou basse...)

**Le sentiment :**

→ **Je sens**, c'est intuitif, peu précis, comme « conglomérés » (je suis nerveux, irrité, confus, indécis...), ou je suis en contact avec un sentiment de peur, de colère, de tristesse, de joie...et peux déjà les différencier

**La pensée :**

→ **Je pense**, je peux identifier le sentiment, le nommer, rationaliser, mentaliser, afin de chercher des solutions adéquates par rapport au besoin, vérifier mes croyances et stratégies, anticiper les effets

**Le comportement :**

→ **J'agis**, je dis, j'exprime clairement, je gère adéquatement

## LE SYSTEME GROUPE ET SES PRINCIPES

Kurt Lewin applique le principe de la « *Gestalt-théorie* » (psychologie de la forme) à l'étude des groupes. Le groupe est un tout qui ne se réduit pas à la somme de ses parties. Il constitue avec son entourage immédiat une structure dynamique (un champ), dont les principaux éléments sont les sous-groupes, les membres, les canaux de communication, les barrières, et dont Lewin a essayé de donner une représentation graphique topologique.

En agissant sur un élément privilégié, on peut modifier la structure d'ensemble. Les modifications sont d'abord l'objet de démonstration expérimentale en laboratoire sur des groupes artificiels, avant d'être appliquées dans des groupes réels, à l'atelier, à l'école, dans le quartier. À son tour, le petit groupe, ainsi transformé, devient l'agent du changement social à l'intérieur de secteurs plus vastes de la collectivité.

Pour Lewin, le groupe n'est pas réductible aux individus qui le composent, ni aux ressemblances qui existent entre eux, ni à la similitude de leurs buts. Il se définit comme un double système d'interdépendance, entre les membres d'une part, entre les éléments du champ d'autre part (buts, normes, représentation du milieu extérieur, division des rôles, statuts,...).

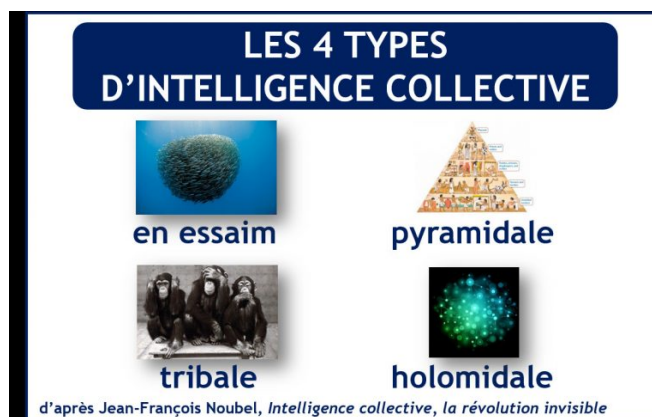
C'est le système des interdépendances d'un groupe à un moment qui explique ses conduites (cf. P. Kaufmann).

Il est aussi plus aisé de changer les normes et les idées d'un groupe que d'un individu. Cependant, la conformité au groupe est une arme à double tranchant ; elle peut à la fois être source de la résistance au changement et être mise au service du changement, à condition de décrystalliser d'abord les préjugés affectifs sous-jacents.

### Les principes invariants des systèmes (Ludwig von Bertalanffy)

1. *Principe de finalité* :  
Les systèmes mobilisent leur énergie dans la direction vers laquelle ils tendent naturellement.
2. *Principe de totalité non sommative* :  
Un système n'est pas réductible à la somme de ses éléments car il est l'objet et le siège d'interactions multiples et permanentes ( $1 + 1 = 3$ ).
3. *Principe d'équifinalité* :  
Un même système peut générer des résultats identiques en partant d'états initiaux différents. De plus, avec le temps, un système devient de moins en moins dépendant de son état initial.
4. *Principe d'homéostasie* :  
Les systèmes ont une tendance naturelle à s'autoréguler (résistance au changement).
5. *Principe de variété / adaptabilité* :  
Plus un système est le siège d'interactions multiples et variées, plus il est capable de réagir aux modifications de l'environnement.

## LES 4 TYPES D'INTELLIGENCE COLLECTIVE SELON JEAN-FRANCOIS NOUBEL<sup>3</sup>



En Bref<sup>4</sup> :

Selon Jean François Noubel, les quatre grands type d'intelligence collective sont :

- L'intelligence collective en essaim  
Groupement de poissons ou d'oiseaux où troupeaux d'animaux sauvages, termitières, de plusieurs milliers d'individus qui ont peu de liberté individuelle mais possèdent une force de groupe à l'échelle collective. Une fourmilière a ainsi une adaptabilité et une résilience extraordinaire
- L'intelligence collective originelle  
Où un petit groupe d'individus (quelques dizaines) est en profonde communion, sans structure hiérarchique établie (groupe de musicien, famille, groupe d'amis). Cette structure qui offre une très grande individuation et liberté à chacun n'est plus opérante pour des groupes de grande taille (sans outils particulier)
- L'intelligence collective pyramidale (organisation hiérarchique traditionnelle)  
A permis de bâtir les civilisations. Son point faible, elle est difficilement adaptable et pérenne dans un environnement complexe où les signaux faibles arrivent de toute part. En effet, seuls les individus en haut de la pyramide comprennent le tout (ont une vision holistique) et sont au fait des enjeux globaux de l'organisation. Ce type d'organisation, basé sur l'écriture, a créé les monnaies, la condensation de la fortune dans les sphères du pouvoir (ploutocratie) et a inventé la linéarité du temps qui rend ce dernier prévisible et permet la structuration de projets sur le long terme (versus les peuples indigène qui raisonne davantage en temps cyclique). L'intelligence collective pyramidale fonctionne bien dans un environnement stable et elle semble avoir atteint ses limites
- L'intelligence collective holomidale (ou globale)  
Où il a peu de structures hiérarchiques "codées en dur" mais où les rôles émergent des individus. La technologie centrale de l'intelligence holomidale est internet. L'intelligence collective holomidale a une structure très décentralisée et distribuée avec le développement d'une économie mutualiste et collaborative où la compétition et l'argent sont beaucoup moins présentes que dans l'organisation pyramidale. Des nouvelles technologies (détournement des usages de l'intelligence collective pyramidale, impression 3D, crowdsourcing, ...) soutiennent ce système en train de naître

<sup>3</sup> Source de la section : [https://noubel.com/wp-content/uploads/Intelligence\\_Collective\\_La\\_Revolution\\_Invisible\\_JFNoubel\\_Livre.pdf](https://noubel.com/wp-content/uploads/Intelligence_Collective_La_Revolution_Invisible_JFNoubel_Livre.pdf)

<sup>4</sup> Source : <https://souspression.canalblog.com/archives/2014/04/07/29608589.html>

### L'INTELLIGENCE COLLECTIVE ORIGINELLE

Les collectifs intelligents ne sont pas l'apanage de l'humain, on les s'observe dans de nombreuses espèces animales sociales, de la fourmilière aux meutes de loups.

L'évolution a doté l'espèce humaine d'aptitudes sociales fondées sur la collaboration et le soutien mutuel. Ces aptitudes sont maximisées dans les petits groupes (10-20 personnes, pas plus), c'est ce que l'auteur nomme l'intelligence collective originelle.

Les petits groupes bien "rôdés", bien entraînés, ont des propriétés dynamiques très particulières, comme la transparence, l'économie du don, une conscience collective, une structure sociale polymorphe, une grande capacité d'apprentissage, une convergence d'intérêt entre les niveaux individuel et collectif, cette fameuse "chaleur humaine", et, par-dessus tout, une grande capacité à embrasser la complexité et l'inattendu.

L'auteur donne comme exemple : la vie associative, le sport d'équipe, les groupes de réflexion, les équipes de travail, un ensemble de Jazz.

Il nomme *holoptisme* la transparence horizontale et la capacité à percevoir les autres et précise que le rôle du coach ou de l'observateur consiste à favoriser cet aspect de la vie du groupe.

Il précise ensuite que « le collectif est fondé autour d'un contrat social, tacite ou explicite, objectif ou subjectif, souvent les deux à la fois, accepté et mis en scène par chacun des participants ».

Il précise enfin le rôle de ce qu'il nomme « l'objet-lien » précisant que l'intelligence collective originelle se construit vers un objet collectivement poursuivi, que cet objet soit matériel ou symbolique (un projet par exemple).

Finalement le lien social se construit selon lui à partir de l'économie du don (cf. le concept de MAUSS).

Les limites de l'intelligence collective originelle font qu'un nombre limité de personnes peuvent y participer car les personnes doivent se trouver dans un environnement physique proche.

### L'INTELLIGENCE COLLECTIVE PYRAMIDALE

Les grandes organisations ont en commun une infrastructure fondée sur l'autorité, le contrôle, la division du travail, les organigrammes "codés en dur" que l'auteur nomme : l'intelligence collective pyramidale. Les quatre principes dynamiques de l'intelligence collective pyramidale sont :

1. la division du travail,
2. l'autorité,
3. la rareté de la monnaie,
4. les normes et les standards.

Sa plus grande incapacité structurelle serait de ne pas pouvoir s'adapter aux sols mouvants.

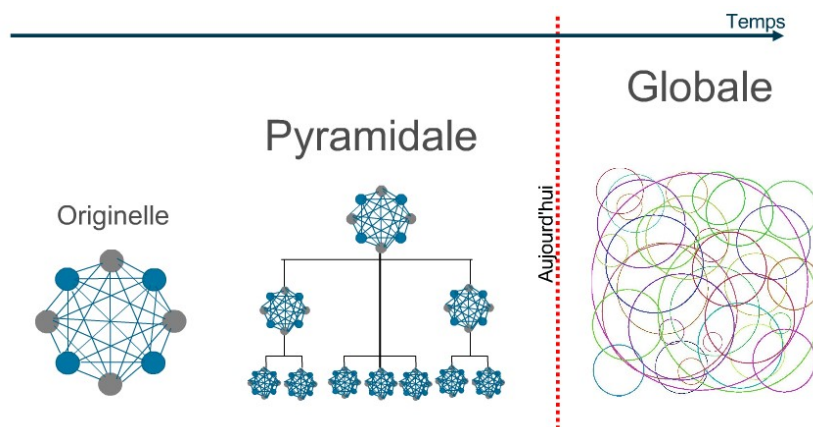
## L'INTELLIGENCE EN ESSAIM

L'intelligence en essaim est une sorte de mouvement de foule indistinct. Elle ne fonctionne qu'à condition qu'il y ait uniformité et que les agents ne soient plus considérés comme des personnes. Les gens deviennent anonymes et, selon l'auteur, facilement sacrifiés – même à grande échelle – au nom de l'équilibre global du système. Pour cette raison, il semble que l'organisation de l'essaim ne soit qu'un passage transitoire, le temps d'une construction vers un nouveau niveau de complexité qui transcende et inclut les niveaux inférieurs.

## L'INTELLIGENCE COLLECTIVE GLOBALE

L'intelligence collective originelle transcende et inclut l'individu. Transcende, en ce sens qu'une entité émergente différenciée apparaît, et cette dernière inclut l'individu dans une relation harmonieuse qui le grandit et lui procure du sens.

Il semble que ni l'intelligence collective pyramidale, ni l'intelligence en essaim, ne se sont avérées capables de transcender et inclure l'intelligence collective originelle. Ces deux formes d'organisation à grande échelle apparaissent comme des étapes transitoires et nécessaires de l'évolution. Aujourd'hui tout semble montrer que LA transition vers un niveau de conscience globale à l'échelle de l'humanité – et non plus simplement de petits groupes – soit en train de s'opérer.



## LES CONSTELLATIONS SYSTEMIQUES

Une clé pour l'intuition, visualiser et ressentir les liens systémiques invisibles

**Consteller = Mettre l'image intérieure en 3D**

Cela permet de « voir du point de vue du metteur en scène » quelque chose dans lequel on est pris. L'objectif est qu'un positionnement, un mouvement en accord avec la réalité vécue et la motivation intime, devienne possible.

L'idée ici est de présenter un **outil concret et pragmatique qui permette de visualiser et ressentir** les mécanismes qui régissent un système.

**Le travail a quelque chose de commun avec l'art** : l'essentiel devient perceptible grâce à la **sensibilité**, qui d'une certaine manière permet de « **Connaître par corps** »: Rester les pieds dans sa réalité et être relié aux interactions subtiles sans se perdre.

En même temps, cette approche utilise l'**Intelligence Collective** d'une part au travers d'un collectif d'acteurs qui se mettent au service d'un système, et d'autre part en créant un espace social qui met en jeu un savoir spécifique : **la connaissance par expérience**. Au travers de l'expérience corporelle, les aspects émotionnels deviennent accessibles : la dimension corporelle-affective met à notre disposition une nouvelle forme de code.

### QUID DE L'IC DANS LE TRAVAIL DE CONSTELLATIONS SYSTEMIQUES ?

Cette méthode invite les participants (appelés « représentants ») à mettre des mots sur les sensations corporelles, à les observer, à les décrire. En effet, le vocabulaire est généralement assez global en ce qui concerne les sensations et le corps (se sentir bien/mal) et l'invitation est d'être plus spécifique comme par exemple « ça pince, brûle, c'est comme une pointe de couteau ou un coup, j'ai l'impression que mes jambes lâchent, j'ai envie de vomir, personne ne me voit, je me sens seul/e, etc. ». Cette spécification permet de décrire ce qui fait « **résonnance** » dans le groupe.

Nous subissons des milliers de stimulations sensorielles tout le temps, notre cerveau les enregistre inconsciemment, les archive et notre conscience est comme une lampe de poche qui ne peut éclairer que certains aspects qui se manifestent à certains moments.

L'important est de « nommer » ce qui se passe dans le ressenti corporel sans le censurer, même si le ressenti est « je ne ressens rien du tout ». Plus nous sommes précis dans la description de nos sensations, plus nos interventions ont une chance de faire mouche avec justesse.

C'est de cette manière qu'il sera possible d'accéder intuitivement à des informations du système que « **le corps sait alors ce que la tête ne sait pas encore** ».



## LA METHODE

La constellation systémique se situe au départ dans la grande famille des thérapies systémiques pour mettre à jour le fonctionnement d'un système et pour accéder à la dimension inconsciente portée par chacun des membres du système (familial, d'entreprise, d'organisation, d'école...) : l'individu se comprend dans le système auquel il participe et par les interactions qu'il tisse avec chacun des membres qui le constitue.

Concrètement le client met en place (en scène) son « image intérieure ».

Ce qui est particulier dans cette approche c'est qu'ensuite la priorité est donnée à l'observation et au lien « corps-parole »: le travail se fait à partir des perceptions corporelles (sensorielles, kinesthésiques et proprioceptives) et énergétiques, vécues à une place bien précise du système.

Il s'agit de **percevoir et nommer** ce qui se passe sans jouer, interpréter, projeter, chercher une solution... qui apparaîtra plus tard de par le travail lui-même. **Ce qui est opératoire c'est l'intuition et le ressenti**, deux concepts traduits par un seul en langue allemande « Einfühlung ».

*Cette méthode propose la résonance du groupe comme outil de travail.*

*Par exemple : un représentant qui regarde par terre peut fournir l'occasion d'explorer ce qu'il regarde, vers qui ou vers quoi regarde-t-il, en attendant qu'il accueille ce qui se présente à lui à ce moment-là comme information ressentie, en se gardant bien d'induire, de projeter et/ou d'interpréter quoi que ce soit.*

En ce sens cette approche est proche :

- du théâtre, où l'on voit quelque chose se dérouler sans rien connaître de ce qui se passe dans les coulisses : on se laisse toucher par quelque chose de plus grand.
- de l'œuvre artistique si l'on se réfère à Michel-Ange : « Dans la pierre la structure même de l'œuvre est déjà là ». Dans la constellation, la structure est déjà là.

A l'inverse du jeu de rôle, les représentants n'obtiennent aucune indication du type jeu de rôle : ils sont invités à se tenir simplement debout les bras contre le corps et de se rendre disponible et attentif à leur vécu. Le savoir implicite du système devient accessible au travers des sensations corporelles perçues par les représentants et de leur manière d'être en relation.

En questionnant les perceptions corporelles le système s'ouvre à l'émergence de solutions et d'options.



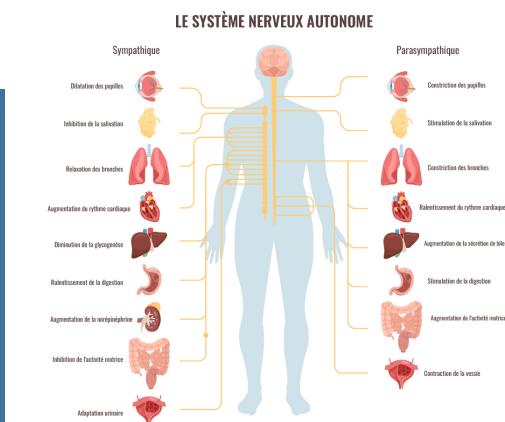
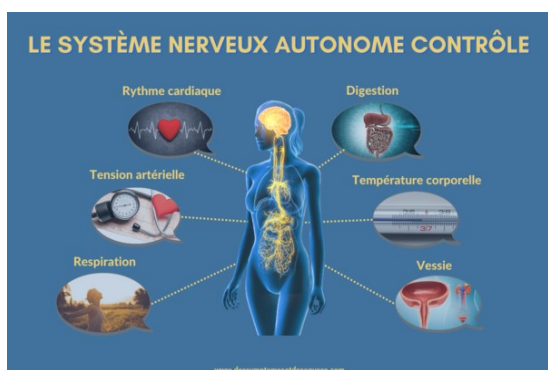
## SYSTEME NERVEUX AUTONOME ET THEORIE POLYVAGALE (S. Porges)<sup>5</sup>

Traumatismes et stress toxique entraînent un dérèglement du système nerveux autonome, entraînant lui-même un dysfonctionnement de notre organisme dans son entièreté. Stephen W. Porges, au travers de la théorie polyvagale nous permet de comprendre à quel point le corps et l'esprit sont liés et interconnectés.

Stephen Porges, PhD, est l'auteur de la Théorie Polyvagale. Il est un scientifique, chercheur et professeur de psychiatrie. Il a publié plus de 400 recherches scientifiques sur divers sujets tels que la psychiatrie, les neurosciences, la neurologie, la toxicomanie... et il est l'auteur de plusieurs livres. Il détient diverses récompenses et a créé une intervention basée sur la musique, le Safe and Sound Protocol<sup>TM</sup>.

La théorie polyvagale met en évidence que notre système nerveux autonome (et surtout le nerf vague) impacte massivement notre organisme, notre esprit, notre façon d'agir et nos interactions avec les autres.

La théorie polyvagale concerne donc le système nerveux autonome dont le nerf vague qui est le 10ème nerf crânien (X). Le nerf vague est le principal nerf de notre système nerveux parasympathique. Ce système parasympathique régule diverses fonctions vitales de notre organisme telles que le rythme cardiaque, la digestion, le système respiratoire, la réponse immunitaire...



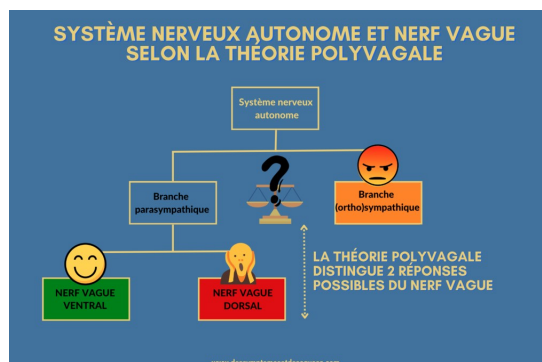
Notre système nerveux autonome a trois modes de fonctionnement et chaque mode est contrôlé par une branche différente du système nerveux autonome (qui est constitué du système sympathique et du système parasympathique). Chacun de ces trois états est bien distinct et induit une activité différente de l'organisme, du comportement et de la vie

<sup>5</sup> Source : <https://body-mind-therapy.be/traumatismes-stress-et-dereglement-du-systeme-nerveux-autonome-la-theorie-polyvagale/>

<sup>6</sup> <https://dessymptomesetdescauses.com/blog/articles/consequences-d-un-systeme-nerveux-autonome-en-etat-de-defense-chronique-selon-la-theorie-polyvagale-exemples-du-colon-irritable-des-douleurs-chroniques-et-de-la-sante-mentale-anxiete-autisme-depression-stress-post-traumatique-tdah/>



mentale. Cependant, l'ensemble de ces trois systèmes est commandé et régulé par le nerf vague.



Ces trois états sont :

- L'état d'engagement social :

La théorie polyvagale l'appelle état 'vagale ventral'. C'est un état lié au bon fonctionnement de la branche ventrale de notre nerf vague. (système parasympathique)

C'est l'état de la sécurité et de la connexion aux autres

Il est « déconnecté » si nous sommes en état d'HYPERalerte et d'HYPOalerte.



- L'état de mobilisation :

C'est le mode de fonctionnement qui nous met en action. (système sympathique)

En cas de sécurité : c'est le système qui nous met en mouvement, nous permettant de bouger, jouer, danser, travailler...

En cas de danger : il nous permet de nous mettre en mode 'fight ou flight' (combat ou fuite), c'est un état d'HYPERalerte.



<sup>7</sup> <https://dessymptomesetdescauses.com/blog/articles/consequences-d-un-systeme-nerveux-autonome-en-etat-de-defense-chronique-selon-la-theorie-polyvagale-exemples-du-colon-irritable-des-douleurs-chroniques-et-de-la-sante-mentale-anxiete-autisme-depression-stress-post-traumatique-tdah/>

- L'état d'immobilisation :

La théorie polyvagale l'appelle état 'vagal dorsal'. C'est un état lié au bon fonctionnement de la branche dorsale de notre nerf vague. (système parasympathique)

En cas de sécurité : c'est le système qui nous immobilise. Il nous permet de nous reposer, de digérer et de récupérer.

En cas de danger : le corps se met au ralenti. Dans cet état, il est possible de se figer, de se dissocier, de s'évanouir.

C'est un mécanisme de survie que nous avons parfois observé si on a un chat à la maison : lorsqu'il attrape une souris, parfois, on la croit morte dans la gueule du chat. Mais c'est une stratégie mise en place par l'organisme de la proie afin de tenter de désintéresser son agresseur. Le corps de la souris a ralenti au point de se faire passer pour morte. Si cela fonctionne, le chat la relâchera et quelques minutes plus tard, elle se réveillera et se sauvera.

C'est un état d'HYPOalerte



Une personne qui a un système plutôt régulé va pouvoir passer d'un état à l'autre avec souplesse. **En effet, pour vivre sereinement et pleinement, notre système nerveux autonome doit pouvoir passer d'un état de sécurité à un état d'alerte ou de détente en fonction des besoins.** Dans ce cas, il est possible d'expérimenter sécurité et facilité dans les relations avec les autres. En revanche, une personne traumatisée ou stressée va rester dans un système de fonctionnement d'HYPERalerte, d'HYPOalerte ou dans un état qui alterne les deux.

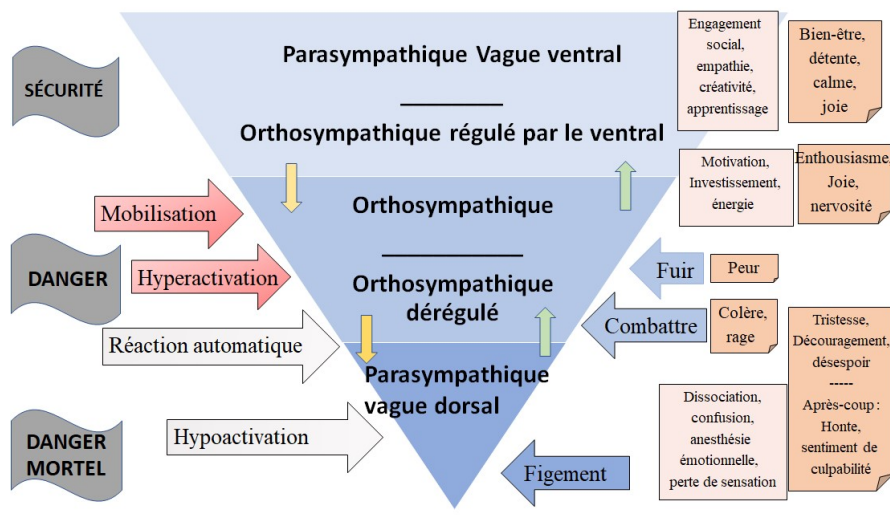
Lorsque le système de mobilisation est majoritaire chez une personne, c'est la fuite ou l'affrontement qui sont ses modes de défense. Lors de l'activation des systèmes de défense, que ce soit la fuite ou l'affrontement, ou en cas de stress constant, il est impossible d'éprouver la sécurité nécessaire à une vie épanouie.

Si c'est le système d'immobilisation qui prévaut, c'est l'abattement, la paralysie ou l'effondrement. La personne est alors en état d'hypoalerte (comme en cas de dépression, de dissociation...) et sera en grande difficulté pour relationner et avoir une vie active. Dans ce cas, il est bien difficile d'éprouver de la sécurité.

Il est aussi fréquent d'osciller entre état d'hyperalerte et état d'hypoalerte, ce cas est aussi compliqué à vivre et très dérégulé, passant d'un état très 'low' à un état très 'high'.

**La régulation de notre système nerveux autonome est donc primordiale pour acquérir un état équilibré, se sentir en sécurité et avoir des relations harmonieuses avec les personnes qui nous entourent.** De plus, une partie importante de notre organisme en bénéficiera car notre système nerveux impacte de nombreux organes et systèmes.

**Les voies vers cette harmonisation sont nombreuses pour cheminer :** chant, pratique du sport, balades dans la nature, massages, yoga, pleine conscience, alimentation et rythme de vie sains, être en contact avec les autres, etc.



8

**La théorie poly vagale (S. Porges) en bref :**

Le système nerveux autonome met en place des réponses physiques automatiques à des situations que notre corps ressent et analyse comme sécurisées (vague ventrale) ou dangereuses (orthosympathique et vague dorsale). Ces réponses ont été développées par nos ancêtres qui devaient faire face à des bêtes féroces.

Lorsque notre corps perçoit un DANGER, il va réagir de façon autonome (via système nerveux) pour survivre => le corps analyse le danger et fait le lien avec notre aptitude à y faire face. Si le corps estime que :

1. l'on peut y faire face, il va préparer une réponse physique pour faire face au danger - Fight (se battre)
2. l'on ne peut pas y faire face, il va produire de l'adrénaline pour être capable de courir plus longtemps que d'habitude, il va nous préparer à fuir - Flight (fuir)
3. l'on ne peut ni se battre ni fuir, il va nous figer sur place (simuler notre mort) - Freeze (se figer)
4. une dernière option, lorsque le corps estime que les trois autres ne vont servir à rien, est de se soumettre ou de faire plaisir à l'agresseur (l'amadouer, diminuer le danger) - Fawning (se mettre au service / se soumettre) (identifiée plus tard que les autres réponses au stress)<sup>9</sup>

Les deux premiers modes sont des accélérateurs (font monter l'énergie)

Le premier mode (vague ventrale) et les deux derniers sont des freins (font descendre l'énergie)

<sup>8</sup> <https://www.resilience-psy.com/la-theorie-polyvagale-tpv-en-therapie-livre-transe-integrative/>

<sup>9</sup> <https://www.webmd.com/mental-health/what-does-fight-flight-freeze-fawn-mean>

Récapitulatif<sup>10</sup>

Neuroception = Le corps ressent et analyse la situation comme :	Il va produire une réaction autonome, via le système nerveux	Branche activée du SNA	En termes d'énergie, il s'agit de :	Manifestation physiques <sup>11</sup>	Manifestations émotionnelles
sécuré	GOOD FEEL (régulation)  Système d'engagement social	Vague ventral	Frein doux	Ralentissement du rythme cardiaque Augmentation de la respiration profonde Bonne digestion ⇒ Le corps peu se réparer et récupérer ( <i>homéostasie</i> )	Calme Confiance Bien-être Connexion aux autres (yeux, visage, voix) Relaxation
Danger surmontable	FIGHT (combat)  Mobilisation	Ortho- sympathique	Accélérateur	Accélération du rythme cardiaque Accélération de la respiration Hypertension Mauvais sommeil Problème intestinaux Plus grande sensibilité à la douleur Mâchoire serrée Grincer des dents Envie de frapper quelque chose ou quelqu'un Besoin de piétiner ou de donner un coup de pied Pleurer de colère Une sensation de brûlure ou de nœud dans l'estomac Attaquer la source du danger  (Adrénaline et Cortisol++)	Anxiété Peur Colère Hypervigilance Agitation Inattention
Danger insurmontable	FLIGHT (fuite)  Mobilisation	Ortho- sympathique	Accélérateur	Accélération du rythme cardiaque Accélération de la respiration Hypertension Mauvais sommeil Problème intestinaux Plus grande sensibilité à la douleur Exercice excessif Se sentir agité, tendu ou coincé Bouger constamment vos jambes, vos pieds et vos bras Corps agité Sensation d'engourdissement dans les bras et les jambes Yeux dilatés et vifs, voir comme dans un tunnel (Adrénaline et Cortisol ++)	idem
Danger insurmontable et la fuite n'est pas possible	FREEZE (figement -> dissociation, fermeture voire effondrement))  immobilisation	dorsal	Frein à main	Peau pâle Se sentir raide, lourd, froid et engourdi Cœur bruyant et battant Diminution de la fréquence cardiaque Respiration diaphragmatique Hypotension Problèmes digestifs (fatigue chronique, fibromyalgie, dépression)	Sentiment d'effroi Epuisement Désespoir Dissociation (le regard n'est pas vraiment là)
Danger insurmontable et la fuite n'est pas possible	FAWN * (soumission – faire plaisir) immobilisation Réaction généralement apprise en réaction à des abus	dorsal	Frein à main		Trop accommodant En faire trop, vouloir aider à tout prix Avoir comme principal souci de rendre l'autre heureux Trop grande dépendance dans les opinions des autres Peu voire pas de limites Facilement manipulable Sensibilité au narcissisme

<sup>10</sup> Largement inspiré de : <https://dessymptomesetdescauses.com/blog/articles/consequences-d-un-systeme-nerveux-autonome-en-etat-de-defense-chronique-selon-la-theorie-polyvagale-exemples-du-colon-irritable-des-douleurs-chroniques-et-de-la-sante-mentale-anxiete-autisme-depression-stress-post-traumatique-tdah/>

<sup>11</sup> Idem

### Pourquoi cette section

En tant que facilitateur.ice, notre « job » est d'amener (ou ramener) les membres du groupe que l'on facilite dans le système ventral et dans certains cas, dans le système orthosympathique lorsque la situation requiert que le groupe soit réactif (orthosympathique régulé par le ventral).

La régulation du SNA favorise l'engagement social, la confiance mutuelle et la créativité. Elle augmente « l'apprenabilité » du groupe.

Comment faire :

- Comme facilitateur.ice, apprendre à réguler son SNA : prendre conscience de son propre SNA et de ses manifestations physiques, s'exercer à réguler son SNA.
- La co-régulation : en régulant son SNA, permettre aux autres membres du groupe de se co-réguler. Le.la facilitateur.ice offre un socle sur lequel le groupe peut s'appuyer. Forme de modélisation.
- La technique du haut parleur :  
= reformuler pour l'ensemble du groupe ce qui se dit, ce qui se passe (mode descriptif)  
Trouver un équilibre : choisir ce qui est reformulé comme pour le souligner, lui donner de l'importance
- Fawning et consentement : s'ouvrir à la demande d'autorisation (ARC) : le.la facilitateur.ice propose au groupe un dispositif particulier, il vérifie qu'il a l'autorisation de le faire (alliance suffisante). Possibilité d'un manque d'authenticité chez les participants (pas forcément conscient). La théorie polyvagale, permet de s'appuyer sur les réactions corporelles pour vérifier si un oui est un vrai oui (est-ce que la personne est en état de « fawning » ?). Quand j'ai un doute, poser la question « pourriez-vous me dire non ? » « avez-vous l'impression d'avoir le droit de ne pas être d'accord avec ce que je propose ? » . Prudence et ne pas forcer, voir quelles sont les protections et les permissions dont le groupe (ou un.e participant.e) a besoin pour pouvoir dire un vrai oui au dispositif proposé.
- Etc.

Quelques exercices pratiques

- Mindfulness, pleine conscience, 10 minute des Yoga pour activer le nerf vague (adieu le stress !):  
[https://www.youtube.com/watch?v=4\\_5j1qr6x-w](https://www.youtube.com/watch?v=4_5j1qr6x-w)
- Marcher simplement régule le SNA !
- Faire marcher le groupe en leur donnant la consignes d'activer leur système orthosympathique ou ventral (passer de l'un à l'autre)
- Poser au sol les 5 réaction du SNA et faire voyager els participants pour qu'ils se connectent à chacune et ressentent dans leur corps les manifestations de chacune
- Marcher dans l'espace et se connecter :
  1. À l'espace
  2. Au corps
  3. À l'environnement
  4. À nos viscères
  5. Calibrer notre SNA
  6. Faire appel à nos ressources
  7. Aller vers l'engagement social
- S'observer en facilitant (la position du corps) :
  - o Est-ce que je me laisse « aspirer » par le groupe ?
  - o Est-ce que je tiens le groupe « à distance » ?

⇒ Trouver la juste distance physique (resté connecté à soi, tout en étant en relation avec les autres)

### LA 3<sup>e</sup> ECOUTE (V. Lenhardt)<sup>12</sup>

La troisième écoute est un concept très utile en coaching individuel, il est mis au point par Vincent Lenhardt. Elle consiste en l'écoute du coach, de ce qui émerge chez lui pendant le coaching. Le coach sera ainsi attentif à ses pensées et à toutes les manifestations corporelles ou émotionnelles qu'il détecte chez lui lors du coaching pour les réutiliser dans la séance.

La troisième écoute permet de détecter et de traiter les processus parallèles et ainsi de rétablir la liberté d'action de la personne accompagnée.) Ajuster en permanence la posture du coach en face de son client et éviter d'être pris dans un processus parallèle.

Mettre en évidence des modes de fonctionnement inconscients du client.  
Favoriser, grâce à ces prises de conscience, l'adoption de nouveaux comportements.

Cet outil est utilisé principalement en coaching individuel.

La mise en œuvre de la troisième écoute nécessite la centration du coach.

Pendant la séance, le coach écoutera son client à deux niveaux :

- 1) discours verbal : c'est-à-dire le contenu de ce qui est dit par le client ;
- 2) discours non verbal : le coach cherchera à observer le langage du corps de son client et mettre à jour les éventuelles incohérences entre le discours verbal et le discours non verbal, les messages à double-fond, le sens de ce qui est dit, etc...

### LES PROCESSUS PARALLELES (V. Lenhardt)<sup>13</sup>

Un processus parallèle est un reflet d'une autre situation se produisant dans la relation d'accompagnement.

Dans le contexte du coaching (d'individu ou d'équipe), la relation coach-coaché(s) est le reflet de ce qui se passe dans l'environnement du client (individu ou groupe). On peut aussi parler **d'écho systémique**. Concrètement, la situation que le(s) coaché(s) tente(nt) de dénouer dans son(leur) environnement professionnel ou personnel se reproduit dans la relation d'accompagnement avec le coach (ou facilitateur).

---

<sup>12</sup> La boîte à outils du coaching - 3e éd., Par Belkacem Ammiar et Omid Kohneh-Chahri, BâO La Boîte à Outils, 2019, Dunod

<sup>13</sup> Vincent Lenhardt, Les responsables porteurs de sens. Culture et pratique du coaching et du team-building, ed. Eyrolles, 2018, p. 204 et svt.

## REPONSES AUX QUESTIONS FREQUEMMENT POSEES

(Basées sur la liste des attentes des participants, exprimées lors de promotions passées)

### 1. Comment gérer le stress dans un groupe ? (le sien comme facilitateur + quand il apparait / est présent dans le groupe)

Cf. la section sur le système nerveux autonome (et notamment les exercices pratiques pour le réguler)

### 2. Que puis-je faire pour améliorer mon positionnement corporel comme facilitateur.ice ?

Avant de vouloir l'améliorer :

- identifier en quoi le positionnement corporel est important, impactant ?
- y a-t-il un positionnement idéal ?
- comment l'atteindre ?

Le facilitateur offre un socle aux personnes / au groupe qu'il a face à lui => il va offrir sa présence, son savoir être, sa connexion, son ancrage pour que les autres puissent se réguler sur son SNA

Excellence < détente < confiance < sécurité neurologique

Facilitateur.trice doit trouver le juste équilibre entre être à l'écoute des autres / du groupe, sans perdre la connexion à soi :

- exercice du « moi je – nous » -> dans le corps (paumes contre paumes, dire « nous » puis moi je et voir ce que cela fait dans le corps)
- c'est le groupe qui apporte des solutions, pas le facilitateur.ice => lui, il tient le champ, il facilite, notamment par sa posture corporelle => peut se reposer sur le champs (confiance dans le processus)
- apprendre à faciliter à partir de ce qui se passe en moi
- je ne peux pas faire descendre l'autre dans sa profondeur si je ne descends pas moi dans ma profondeur également

### 3. Comment arriver à me poser en début de formation ?

- Pourquoi se poser ?
- À quoi cela sert-il ? qu'est-ce que cela permet ?
- Quid pour le groupe qu'on accompagne ?
- Concrètement, se poser, c'est quoi ?

Préparer l'espace (réfléchir notamment aux architectures invisibles)

La mise en énergie du facilitateur.ice (hygiène du.de la facilitateur.ice)

La mise en énergie du groupe (not. Via des histoires)

Proposition d'exercice / trucs et astuces :



- Exercice de centrage, bodyscan, etc.

**4. Comment rejoindre ceux.celles qui sont plus dans le corporel ? comment je fonctionne ? comment développer mes observations ? comment développer ma conscience corporelle ?**

Prendre conscience de son propre degré de conscience corporelle (cf. les profils des cartes sensations)

Développer le langage autour des sensations, apprendre à les nommer

S'exercer pour aller vers plus de conscience :

- Carte corporelle
- 2 lignes et consentement
- Exercices de danse thérapie

**5. A quoi cela servirait d'aller vers plus de conscience ? de développer sa propre conscience corporelle ?**

Pour tirer parti des processus parallèles dans le GR: observer, émettre des hypothèses, faire des propositions et voir comment cela réagit dans le GR

Pour travailler la présence et l'ancrage du facilitateur.ice pour augmenter la sécurité et donc l'engagement social du GR (aller dans le ventral et co-réguler), l'apprenabilité et la créativité

**6. Y a-t-il des risques, des dangers à aller voir du côté du corps ?**

Lesquels ? réels ? => quelles protections et permissions pour y aller en sécurité ? confiance ? Lien avec les émotions, états affectifs, besoins, consentement, etc.

Lien avec les mémoires corporelles (notamment les traumatismes et le SNA)

**7. Apprendre à sentir l'énergie d'un groupe / se connecter à l'énergie d'un groupe**

Pourquoi ? dans quel but ?

- sentir ce qui est en train de se passer au niveau du processus du groupe (3e écoute et processus parallèle)

Ex. enfumage, je me sens confuse, fatiguée, vidée, épuisée. La tête dans le brouillard. Les yeux dans le vide, etc.

Me permet, comme facilitateur.ice, de mettre le doigt sur le mécanisme du groupe

**8. Comment transformer le négatif vers du constructif ?**

Utiliser les constellations / méthode ARC pour identifier un blocage et tester dans le corps des choses pour que le malaise disparaisse => donne à voir une situation sous un autre angle. Sur base de cela, transposer dans la réalité et chercher les pistes d'actions possibles !

---

**9. Comment rejoindre quelqu'un qui n'est pas dans le corporel ? Comment lui permettre d'apprivoiser ses sensations ? Comment lui permettre d'accepter de ressentir, de montrer, de partager ?**

Stade 1 : si ignorance => Permettre de prendre conscience des sensations : Cf. cartes sensations et certaines des activités proposées

Stade 2 : si résistance => touche à la question du consentement et de la sécurité (SNA !!!)

Pistes :

**TOUT COMMENCE PAR LE CADRE DE SECURITE !!!!!**

- Parler en je
- Bienveillance
- Pas d'interprétation
- Quand jugement : ne pas l'exprimer ou lui donner sa juste place (c'est un point de vue)
- Liberté
- Droit au stop
- Confidentialité

Le rappeler / le préciser avant d'entamer de tels exercices

+ voir les choses sous l'angle du SNA (permettre d'y aller en sécurité)

Cf. la carte « sensations et vie intime » (pas sous l'angle sexuel mais sous celui du consentement)

Lien entre émotions et sensations

Dans une émotion, se mêlent un ensemble de sensations. Pour le dire autrement, une émotion s'exprime, s'illustre, se traduit en un ensemble de sensations.

On attache aux sensations :

- des contenus mentaux
- des réflexions
- des images
- des souvenirs
- des projections

identifier une sensation = 1ere étape pour reconnaître et exprimer une émotion

sensations nous informent également sur :

- nos états affectifs (ex. amoureux, désir, etc)
  - nos besoins (faim, sommeil, etc)
  - ce que nous aimons ou pas
  - ce que nous consentons à faire ou pas
- ⇒ Donne des renseignements

Pour diverses raisons, on peut avoir tendance à s'en couper (consciemment ou non) – ex. dissociation (= figement pour le SNA)

Prendre conscience du lien entre sensations et émotions

- ⇒ Tu résistes, tu as des émotions qui montent (indignation, honte, peur, colère, etc.)
- ⇒ Quelles sont les sensations corporelles associées à ces émotions ?

On ressent souvent les sensations avant de prendre conscience de l'émotion associée

Ces sensations + émotions indiquent quelque chose dont il faut prendre la mesure, qu'il ne faut pas négliger :

- J'aime/ j'aime pas
- J'ai envie / pas envie
- Pas maintenant / pas comme cela
- Etc.
- ⇒ Comme participant : observer et comprendre ses sensations pour identifier ce que l'on aime, n'aime pas, désire ou pas, ce à quoi on consent ou pas => permet l'exercice de la souveraineté ! et du consentement (je dis stop, non) + responsabilité
- ⇒ Comme facilitateur : Observer l'autre : y a-t-il des signes non verbaux qui permettent d'identifier les sensations qui le traverse ? possible d'identifier si agréable / désagréable / neutre ? associé à des émotions ? → ces observations peuvent inviter à faire des hypothèses (jamais affirmer ou savoir mieux que l'autre !) ou interroger l'autre pour l'aider à prendre conscience et exprimer

But : construire la confiance, permettre de vivre une certaine intimité dans le respect mutuel – utiliser cela en coaching (3e écoute comme levier)

Prendre conscience : à quelles sensations reconnaissez-vous que vous consentez ou pas à quelque chose ?

Mise en situation pour explorer le consentement :

- ⇒ Marcher dans l'espace – stop – se mettre en duo aléatoire – 2 lignes l'une en face de l'autre à une certaine distance l'une de l'autre – chacun à son rythme va se rapprocher de son partenaire – observer les sensations corporelles – jusqu'où suis-je confortable ? quand cela devient-il inconfortable ? est-ce que le rapprochement, le comportement de l'autre, notamment le fait qu'il se rapproche, le fasse lentement ou vite, etc. a un impact sur mes sensations ? quand confortable, où cela se situe dans le corps ? quand inconfortable ? qu'est-ce qui se passe dans mon corps ? etc.
- ⇒ Possible de transposer cette observation dans la prise de décision par consentement, l'élection sans candidat, etc. suis-je vraiment ok ou y a-t-il quelque chose qui me chipote ? à quoi je sens cela ? comment cela se manifeste dans mon corps ? quand les objections passent par des sensations corporelles...

+ cohérence entre le verbal et le non verbal

Tu dis oui, mais je ressens non ou l'inverse ? inviter à prendre conscience et à clarifier

- ⇒ Apprendre à dire un vrai oui, un vrai non, c'est voir comment ce que je dis résonne dans mon corps ou voir comment ce qu'il dit résonne dans son corps !

Ex. quand quelqu'un dit quelque chose de vrai / de juste / d'aligner / de « pile poil », de bon, de l'ordre de l'essentiel, le véritable enjeu, quand il y a prise de conscience que c'est bon, juste, adéquat => mon corps valide ! j'attrape la chair de poule, mes poils se hérissent. Je suis parcourue d'un doux et léger frisson.

**BIBLIOGRAPHIE POUR APPROFONDIR LE THEME**

- Anzieu, D, « GROUPE DYNAMIQUE DE », Encyclopædia Universalis [en ligne].
- Barral, JP. « Comprendre les messages de votre corps », Albin Michel
- Damasio, A. « L'erreur de Descartes : la raison des émotions », Odile Jacob.
- Filliozat, I, « Que se passe-t-il en moi ? Mieux vivre ses émotions au quotidien », JC Lattès.
- Gillessen Jeannine, « AUGMENTER LA CONSCIENCE ÉMOTIONNELLE POUR FRANCHIR LA BARRIÈRE VERBALE : UNE 4E PORTE D'ENTRÉE « Actualités en analyse transactionnelle » 2020/1 n° 169 | pages 29 à 47 ISSN 1377-8935 Article disponible en ligne à l'adresse <https://www.cairn.info/revue-actualites-en-analysetransactionnelle-2020-1-page-29>.
- Levine, P. « Réveiller le tigre qui est en vous », Socrate Editions.
- Maex, E. "Mindfulness : apprivoiser le stress par la pleine conscience", Editions De BoeckLarcier.
- Motto Chantal, « Coacher les organisations avec les Constellations Systémiques », Interéditions
- Noubel, JF « Intelligence collective : la révolution invisible ». [Lien PDF]
- Rosselet, C. Intuition et Management. Donner à l'intuition sa place en entreprise grâce aux Représentations Systémiques, Ed Versus.
- Steiner, C. « L'ABC des émotions », InterEditions
- [Cartes « L'Univers des sensations » de la FCPPF](#) [Lien site]