

LE CORPS CONSCIENT EN COACHING

PAR
JUDITH HENDIN, PH.D.
ET
MYRIAM LADEUZE

Lorsque nous avons enseigné le Corps Conscient en France, des coachs en entreprise et des coachs de vie ont exprimé leur inquiétude quant à utiliser le Corps Conscient avec les personnes qu'ils accompagnent. Le but de cet article est de répondre à cette inquiétude et de leur montrer comment le Corps Conscient peut être effectivement utilisé par tous les coachs, et où résident les frontières à respecter. Nous sommes conscientes que les coachs en entreprise sont confrontés à des limites plus contraignantes que les coachs de vie sur ce qu'ils peuvent ou ne peuvent pas faire en session. Aussi, nous avons décidé d'aborder les situations les plus contraignantes. Nous vous faisons confiance pour y prendre ce qui vous sera le plus utile pour exercer votre activité de coach.

COMMENT NOUS NOUS SOMMES RENCONTREES ET COMMENT NOUS AVONS IDENTIFIE LES BESOINS PARTICULIERS DES COACHS

Permettez-nous de nous présenter. Judith Hendin, facilitatrice en Dialogue Intérieur depuis 1989, a développé une méthode de travail avec les symptômes corporels et la maladie, le Corps Conscient, basée sur le Dialogue Intérieur. Depuis 20 ans elle pratique cette méthode avec ses clients et elle a constaté à maintes reprises que la douleur ou la maladie révèlent une sous-personnalité cachée, reniée, qui appelle et demande à être découverte. Etonnamment, quand une sous-personnalité cachée est dévoilée, un changement important se produit dans la vie du client et il en résulte souvent une guérison physique.

En 2007 Judith a commencé à enseigner le Corps Conscient en Europe. En 2010, elle a présenté le Corps Conscient à la Convergence de Voice Dialogue à Londres. Par un heureux hasard, Myriam Ladeuze, facilitatrice en Voice Dialogue, psychothérapeute et coach en entreprise belge, a participé à une démonstration au cours de cette présentation. Un an plus tard, Myriam s'est jointe à une formation en Corps conscient à Berlin et s'est plongée profondément dans ce travail. Plus tard, à la Convergence de Paris en 2012, Judith a de nouveau présenté le Corps Conscient et cette fois Myriam a traduit la présentation ; elle a ensuite participé à l'organisation d'une formation complète

de Corps Conscient en France. Myriam a traduit tous les manuels pour la formation et était l'interprète de Judith pendant les sessions de formation ; elle a supervisé et facilité les participants avec expertise et a animé des weekends de pratique. Elle est devenue un élément moteur de ce travail.

Revenons en 2016. Pierre Cauvin et Geneviève Cailloux ont invité Judith Hendin à donner une formation de base à leur centre Osiris au sud de Paris. Pendant cette formation, tous les participants ont fait un travail profond. Puis, lors du dernier après-midi, plusieurs participants se sont exprimés et ont dit « Le Corps Conscient est très intéressant, mais nous ne pouvons pas l'utiliser avec nos clients en coaching ». Moi, Judith, j'ai demandé pourquoi. Ils ont décrit les conditions pratiques du coaching en entreprise – les coachés ne peuvent pas s'allonger pendant les séances, qui sont prévues en nombre limité, et d'autres difficultés encore. J'étais très déçue car j'aurais voulu que tous soient en mesure d'utiliser le Corps Conscient.

Peu après, Judith a partagé ces informations avec Myriam, qui a répondu, « Oh, moi j'utilise le Corps Conscient en coaching d'entreprise, même pour des personnes occupant des positions élevées dans l'entreprise »

« Comment fais-tu ?! » a demandé Judith.

Judith a été enchantée de l'entendre lui expliquer comment elle pratique le Corps Conscient en entreprise. Cet article présente la pratique de Myriam, en y ajoutant des lignes directrices supplémentaires qui sont apparues pendant nos discussions. Nous espérons qu'il aidera les coachs à utiliser avec succès le Corps Conscient dans leurs sessions de coaching.

UTILISATION DU CORPS CONSCIENT : DIFFICULTES ET OPTIONS

Quand les coachés présentent des symptômes corporels, le Corps Conscient peut leur permettre de découvrir la sous-personnalité reniée qui se manifeste, laquelle sous-personnalité peut avoir un impact non négligeable et souvent surprenant sur la vie du coaché. Les coachs qui souhaitent utiliser le Corps Conscient sont confrontés à plusieurs difficultés importantes.

Rester dans le domaine professionnel

D'abord, le contenu d'une session de coaching doit conserver un lien direct avec le travail ou avoir, d'une façon ou une autre, un impact sur le travail.

Pour savoir si l'utilisation du Corps Conscient est appropriée, il convient de déterminer s'il correspond à l'objectif global du contrat de coaching. Si, par exemple, l'objectif est de développer des compétences managériales, il n'est pas impératif de faire du Corps Conscient. Si, par contre, l'objectif est de gérer son stress, le Corps Conscient peut donner d'excellents résultats.

Une autre question se pose pour le coach : le symptôme corporel est-il en lien avec le travail ? En fait, tout symptôme corporel, toute douleur ou maladie peuvent mener à une sous-personnalité ayant un rapport direct avec le travail du coaché :

- Parfois, le coaché voit un lien « évident » entre le symptôme corporel et son travail, par exemple un mal de dos qui semble provenir du fait d'être assis toute la journée face à un ordinateur. Dans un tel cas, faire du Corps Conscient avec la douleur du dos semble approprié dans une session de coaching.
- Certains symptômes corporels peuvent avoir un lien moins évident avec le travail et le coaché peut les mentionner au passage. Par exemple, tout en parlant de ses objectifs de coaching, le coaché se plaint d'un mal de tête tenace qui a duré plusieurs semaines. Dans un tel cas, utiliser le Corps Conscient peut aussi être approprié.
- D'autres symptômes physiques semblent n'avoir aucun lien évident avec le travail, pourtant le coach peut choisir de faire du Corps Conscient pour découvrir la sous-personnalité qui se manifeste ; il pourra ensuite déterminer si cette nouvelle sous-personnalité est en lien avec le travail.

Il est essentiel de garder à l'esprit que, quel que soit le symptôme corporel, nous ne pouvons jamais prédire si la sous-personnalité qui émergera grâce au Corps Conscient sera ou non en lien avec le travail. Le mal de dos peut, en effet, être dû au fait d'être assis toute la journée devant son ordinateur, mais il peut aussi s'agir de quelque chose de tout à fait différent tel qu'une difficulté dans la vie privée du coaché, comme par exemple l'injonction d'être une bonne mère ou un bon père.

Aussi lorsque le coach décide d'utiliser le Corps Conscient, ce doit être une *séance d'exploration*. Si vous décidez de poursuivre avec le processus du Corps Conscient, deux options se présentent à vous : (1) Vous pouvez déterminer si la sous-personnalité qui émerge est en lien avec le travail ou a un impact sur le travail. Si c'est le cas, vous pourrez consacrer les futures séances de coaching à

l'intégration de cette sous-personnalité. (2) Si la sous-personnalité qui émerge n'a pas de lien avec le travail, le Corps conscient aura permis au coaché de prendre conscience d'un problème intérieur dont il/elle pourra s'occuper de son côté.

Travailler avec certains symptômes physiques

En coaching, la question se pose de savoir quels sont les problèmes physiques et les parties du corps qui peuvent être abordées en Corps Conscient dans le contexte du coaching. Par exemple, une femme qui a des règles douloureuses ou un cancer du sein, ou encore un homme qui a des problèmes d'érection ou un cancer de la prostate. Est-il approprié d'aborder ces situations dans le contexte du coaching ?

Fondamentalement, tous les symptômes corporels peuvent être abordés en Corps Conscient car tous peuvent conduire à la découverte d'une sous-personnalité reniée importante. Le choix de traiter ou non un symptôme dans le cadre du coaching dépend de deux facteurs (1) Le confort du facilitateur à travailler avec des certains symptômes (2) l'objectif global du contrat de coaching.

Le respect du cadre temporel du contrat de coaching

Une autre question se pose : le contrat de coaching vous donne-t-il suffisamment de temps pour une intégration complète de la nouvelle sous-personnalité ayant émergé avec le Corps Conscient ? Habituellement le coach est engagé par l'entreprise pour 10 séances (voire 15 ou même 20, si le contrat est prolongé). Etant donné que le coach a besoin d'au moins trois séances pour créer une alliance suffisante avec le coaché avant d'utiliser le Corps conscient, il reste sept séances pour le travail intérieur.

A nouveau, deux possibilités se présentent : (1) soit sept séances seront suffisantes pour commencer à intégrer la nouvelle sous-personnalité découverte avec le Corps Conscient (2), soit le coaché devra poursuivre le travail d'intégration de son côté après la fin du contrat de coaching.

LES 4 TYPES DE SOUS-PERSONNALITES CACHEES POUVANT EMERGER EN CORPS CONSCIENT ET COMMENT ABORDER CHACUNE D'ELLES DANS LE CADRE D'UN COACHING

Judith Hendin a découvert que la sous-personnalité cachée qui émerge d'un symptôme corporel ou d'une maladie est habituellement une sous-personnalité *reniés* appartenant à un de ces quatre types : des sous-personnalités opposées du quotidien, des Enfants Intérieurs inconnus, des émotions non exprimées et des sous-personnalités portant un traumatisme enfoui. Considérons chacune de ces catégories dans le contexte d'un coaching.

1. Les sous-personnalités opposées du quotidien

Souvent des sous-personnalités opposées du quotidien émergent en Corps conscient, qui sont les opposées de sous-personnalités primaires. Certaines de ces sous-personnalités opposées du quotidien peuvent être en lien direct avec le contexte professionnel :

Sous-personnalité reniée

Celle qui parle sans détour

Celle qui prend soin de soi

Le Rêveur

La Créative / Celle qui trouve des solutions originales.

Opposée d'une primaire

La timide ou Celle qui veut faire plaisir

Celle qui s'oublie et donne trop aux collègues

Celle qui a la capacité à rester concentré

Celle qui reste fidèle aux habitudes de travail de l'entreprise.

Si une sous-personnalité opposée du quotidien émerge en Corps conscient, le coach peut demander à la nouvelle sous-personnalité : « Y-a-t-il des situations professionnelles où tu pourrais aider, être utile ? » Ensuite le coaché retourne dans l'Ego Conscient, le coach et le coaché peuvent chercher comment intégrer la sous-personnalité nouvellement découverte dans l'environnement professionnel.

2. Les Enfants Intérieurs Inconnus

L'Enfant Intérieur émerge souvent du Corps Conscient comme étant "la sous-personnalité derrière le symptôme". Lorsque cela survient dans le contexte du coaching, le coach en discute avec le coaché pour déterminer si cet Enfant Intérieur a un lien avec son travail – par exemple la créativité de l'Enfant Intérieur pourrait-elle contribuer au développement de nouveaux projets ? Ou bien sa vulnérabilité est-elle présente dans le cadre de relations d'affaires ?

En Corps Conscient, si un Enfant Intérieur émerge, voici comment le coach peut dialoguer avec lui pour savoir s'il a un lien avec le travail.

Enfant Intérieur : J'ai tellement peur !

Coach : Qu'est-ce qui te fait peur ?

Enfant Intérieur : Plein de choses – certaines personnes, regarder des films effrayants ou même traverser une rue avec beaucoup de trafic.

Coach : Est-ce qu'il t'arrive d'avoir peur au travail ?

Enfant Intérieur : Oh oui ! Le patron me fait très peur. Certains collègues de bureau me font peur, aussi. Même ce grand immeuble m'effraie.

Ici, le choix des mots est important. Il se peut qu'un dirigeant d'entreprise très puissant se sente inconfortable avec la dénomination d' « Enfant Intérieur ». Le coach peut trouver d'autres façons de le nommer, comme « la partie de vous qui est sensible », « la partie de vous qui est fragile », « la partie de vous qui aime jouer », ou encore « la partie de vous qui a besoin d'être protégée ».

L'Enfant Intérieur peut prendre de nombreux aspects. Pour les besoins du coaching, afin de simplifier, nous pouvons retenir deux catégories :

- Ceux qui ont besoin de protection, qui se sentent tristes, effrayés ou vulnérables ;
- Ceux qui sont joueurs, source de créativité et de joie.

Myriam Ladeuze rapporte que les coachs conseillent souvent à leurs coachés de ne pas amener leur Enfant Intérieur au travail car c'est une énergie trop personnelle. Myriam, quant à elle, donne à ses coachés le conseil suivant : « Quand vous venez au travail, enfiler votre combinaison de Teflon afin que les choses glissent sur vous car l'enjeu est de taille : il s'agit de vous faire respecter et de garder votre travail. Il y a certains collègues avec lesquels l'Enfant Intérieur ne peut pas se montrer. Mais l'Enfant Intérieur est là, en vous. Forcément, il vous suit à votre travail, que vous le vouliez ou non et il vous faut prendre soin de lui. »

Si l'Enfant Intérieur émerge avec le Corps Conscient, le coach peut discuter avec son coaché de la façon dont il peut en prendre soin au travail. Myriam et Judith proposent à leurs coachés et clients plusieurs façons de prendre soin de leur Enfant Intérieur au travail, comme par exemple :

- Trouver un moyen de se ressourcer, par exemple en faisant une promenade dans un parc pendant la pause déjeuner,
- Placer sur votre bureau des objets qui représentent l'Enfant Intérieur, tels que des fleurs, des plumes ou une jolie petite souris. Si cet objet n'est pas approprié à un environnement professionnel, il peut être discrètement gardé dans un tiroir.
- Ayez dans votre poche quelque chose qui représente l'Enfant Intérieur, comme un caillou, une petite peluche ou une bille. Ainsi, quand l'Enfant Intérieur a besoin d'attention - par exemple lors d'une réunion avec le méchant patron -, le coaché peut glisser sa main dans sa poche, serrer l'objet entre ses doigts et dire à son Enfant Intérieur « Je sais que tu es là. Je suis avec toi. Je fais de mon mieux pour faire face à la situation ».

Chaque type d'Enfant Intérieur peut être soutenu de différentes façons. Voici quelques idées :

- L'Enfant Joueur : Quand le coaché se trouve près de la machine à café, son Enfant Joueur peut raconter des blagues et faire le clown. Si le coaché est un dirigeant, il peut décider, pendant une réunion, de consacrer cinq minutes à raconter des histoires drôles.
- L'Enfant Créatif : Un dirigeant peut décider qu'une partie de la réunion sera dédiée à du « brainstorming » pour sortir des sentiers battus : l'Enfant Créatif peut apporter des idées incroyablement novatrices et originales.
- L'Enfant Anxieux : Lorsqu'il se sent anxieux, le coaché peut se lever pour aller chercher un verre d'eau et pendant qu'il boit dire à l'Enfant Anxieux « Je sais que tu es là. Je vais faire tout ce que je peux pour toi maintenant, et je prendrai encore plus soin de toi quand je serai à la maison ».

3. Les émotions inexprimées

Des émotions inexprimées surgissent souvent lors des séances de Corps Conscient. En résumé, voici les principales émotions : colère, tristesse, joie et peur.

Si l'émotion qui émerge avec le Corps Conscient est en lien direct avec le travail, il est tout à fait indiqué de l'aborder pendant les séances de coaching. Si au contraire l'émotion ne semble avoir aucun lien avec le travail, le coaché aura au moins gagné la *conscience* de cette émotion inexprimée et il pourra s'en occuper plus tard, de son côté.

Myriam explique que les coachs se trouvent souvent confrontés à des émotions. Les émotions peuvent être définies comme l'expression « d'un besoin qui n'est pas rempli ». Myriam encourage ses coachés à découvrir le « besoin » qui se cache derrière l'émotion. Prenons l'exemple d'une personne qui attendait une promotion, mais c'est un collègue qui l'a obtenue à sa place. Elle se sent triste et en colère. Dans une telle situation, le coach peut aider le coaché en lui disant qu'éprouver de la colère et de la tristesse est tout à fait normal, puis l'inviter à explorer les besoins qui se dissimulent derrière ces émotions et à chercher comment y répondre.

Si une émotion apparue avec le Corps Conscient provient du passé, le coach peut demander au coaché : « Est-ce que cette émotion a un impact sur votre travail ? » Par exemple si le coaché s'est senti abandonné par sa mère et de la même façon se sent abandonné par son patron, le passé du coaché a un impact sur le présent. Dans une telle situation, le coach recherche un moyen permettant au coaché de dissocier les émotions qui proviennent de sa mère de celles qu'il ressent envers son patron. Il peut conseiller au coaché de travailler le conflit avec sa mère en psychothérapie.

4. Les traumatismes enfouis

La dernière catégorie de sous-personnalité reniée qui peut émerger avec le Corps Conscient sont une sous-personnalité porteuse d'un traumatisme enfoui. Ceci est bien sûr hors du domaine du contrat de coaching. Voici un bref résumé de ce qu'il faut faire dans ce cas (le travail avec les traumatismes enfouis fait l'objet d'un enseignement approfondi en niveau II de la formation de Corps Conscient).

Tout d'abord, sachez qu'un traumatisme enfoui peut surgir. Il est important de savoir en reconnaître les signaux tant sur le plan physique qu'émotionnel, tels qu'une accélération de la respiration, une expression terrifiée sur le visage, un réflexe de fuite, ou encore une contraction, un figement de tout le corps. Les émotions et les souvenirs qui remontent étant enfouis, souvent le coaché n'a aucune idée de ce qui est en train de se passer.

En tant que praticien en Voice Dialogue, vous savez que cette énergie est une sous-personnalité, celle qui porte le traumatisme enfoui. Dans un contexte de coaching, il n'est pas approprié de travailler avec ce type de matériau aussi, si une telle sous-personnalité émerge ramenez doucement et progressivement le coaché à l'Ego conscient en utilisant votre propre énergie de conscience pour soutenir le client énergétiquement.

Quand votre client est fermement enraciné et pleinement présent dans sa conscience de tous les jours, ayez un échange avec le coaché sur ce qui s'est passé. Le facilitateur peut lui demander : « Avez-vous une idée de ce qui s'est passé ? ». Le coaché peut décrire son expérience. Le coach n'interprète pas les faits. De fait, le coach ne peut pas savoir exactement ce qui se passait à l'intérieur de son client. C'est peut-être un traumatisme enfoui, mais cela peut aussi être autre chose. Si vous suspectez qu'il peut s'agir d'un traumatisme enfoui, ne le nommez pas avec ces termes car vous pourriez alors donner des idées fausses au client, ce qu'il convient d'éviter.

Le coach peut dire, avec empathie : « Il semble que quelque chose ait émergé aujourd'hui, qui va au-delà de notre travail de coaching. Vous avez tout mon soutien, même si nos séances ne sont pas le lieu approprié pour poursuivre cette exploration ». Si le coaché vous demande : « Que puis-je / que devrais-je faire avec ça ? » vous pouvez lui donner des conseils pour poursuivre ce travail de son côté, et notamment lui recommander des thérapeutes si vous en connaissez.

S'il semble qu'un traumatisme enfoui a émergé, le coach peut offrir un support efficace de deux façons. D'abord, le coach peut expliquer que ce n'est pas tout le coaché qui a été "traumatisé" (utiliser ici l'expression appropriée) mais qu'il s'agit d'une sous personnalité en lui qui contient l'expérience du traumatisme. Cette conscience permet au coaché de ne pas s'identifier à cette expérience (au traumatisme) et de continuer sa vie professionnelle et personnelle.

Ensuite, le coach peut assister le coaché à construire une équipe de sous personnalités appelée équipe de soutien intérieure. Il s'agit d'un outil pragmatique qui permet au coaché de continuer sa vie normalement. Les sous personnalités de l'équipe de soutien intérieure peut inclure :

- *La sous personnalité Professionnelle*
- *La sous personnalité Financière*
- *La sous personnalité Partenaire*
- *La sous personnalité Parent*
- *La sous personnalité Famille*
- *La sous personnalité Chauffeur*
- *La sous personnalité Pensée Rationnelle*
- *La sous personnalité Nourricière ou qui prend soin de soi*
- *La sous personnalité Sociale*
- *La sous personnalité qui s'amuse*
- *Etc*

Note: Judith Hendin est actuellement en train d'écrire un manuel détaillé concernant le travail avec les traumatismes basé sur la perspective des sous personnalités intérieures.

LES ETAPES DU CORPS CONSCIENT : COACHING OU THERAPIE

Le Corps Conscient comporte plusieurs étapes, dont certaines peuvent être modifiées pour les adapter au contexte du coaching.

<u>THERAPIE</u>		<u>COACHING</u>
<p>Recueillez des informations sur le symptôme corporel</p> <p>Demandez au client s'il a une idée sur la cause de son symptôme</p>	<u>L'anamnèse</u>	Identique
<p>Expliquez le concept du Gardien : c'est une partie du client qui peut avoir des inquiétudes ou des réticences à l'idée de faire un travail profond avec le corps. Puis demandez au client de se déplacer et de laisser parler le Gardien en utilisant le Voice Dialogue.</p>	<u>Le Gardien</u>	<p>Similaire</p> <p>Faites ce travail sans utiliser le mot « Gardien ». Demandez seulement à parler à la partie du client qui pourrait avoir des inquiétudes ou des réticences à faire ce travail.</p>
<p>Maintenant il est temps pour le client de pénétrer dans le domaine de la psyché corporelle où le corps et la psyché interagissent.</p> <p>Le client est allongé et ferme les yeux</p> <p>Le facilitateur guide le client dans une relaxation de tout le corps, avec une voix lente et profonde, pour l'aider à sortir de son mental rationnel et à pénétrer dans la psyché corporelle</p>	<u>La relaxation</u>	<p>Différence :</p> <p>Le coaché est assis. Il peut utiliser un coussin pour soutenir son dos.</p> <p>Le coaché peut, au choix, garder les yeux ouverts ou fermés.</p> <p>La relaxation peut être plus courte. Toutefois, le coach doit s'assurer que le coaché est pleinement entré dans la psyché corporelle.</p>
<p>Le facilitateur demande au client de focaliser son attention sur la présence du symptôme et d'attendre qu'émerge un matériau symbolique – une image, une sensation, un mouvement, un son, une saveur ou une odeur – même s'il n'a aucun sens.</p> <p>The facilitateur reste vigilant : si le client dit quelque chose de rationnel, le</p>	<u>Le royaume symbolique</u>	<p>Presque identique</p> <p>Différence :</p> <p>Le coach n'utilise pas le terme de "matériau symbolique" ; il dit au coaché que "quelque chose qui n'est pas rationnel" va émerger.</p>

<p>facilitateur lui en fait la remarque et lui demande de porter à nouveau son attention sur la présence du symptôme et d'attendre que quelque chose émerge d'un niveau plus profond que celui du mental rationnel.</p> <p>Lorsqu'un symbole émerge, le facilitateur accueille la première chose qui se présente, puis il s'adresse directement à ce symbole.</p>		
---	--	--

<p>Tandis qu'il parle au symbole, le facilitateur est à l'écoute de l'émergence d'une sous-personnalité reniée. Lorsque l'identité de cette nouvelle sous-personnalité devient claire, le facilitateur s'adresse à elle en utilisant la technique du Voice Dialogue.</p> <p>Le facilitateur de Corps Conscient peut travailler avec tout type de sous-personnalité qui émerge : une sous-personnalité reniée du quotidien, un Enfant Intérieur inconnu, une émotion inexprimée ou un traumatisme enfoui.</p>	<p><u>Découvrir la sous-personnalité derrière le symptôme</u></p>	<p>Identique: Le coach est attentif à l'émergence d'une sous-personnalité reniée puis s'adresse à elle en utilisant le Voice Dialogue.</p> <p>Différences (a) Coach et coaché déterminent si la sous-personnalité qui émerge est en lien avec le travail. Par exemple, le coach peut demander à la sous-personnalité : "Est-ce que tu joues un rôle dans la vie professionnelle de X ?" Ou bien : "Comment pourrais-tu aider X à atteindre son objectif ?" (défini au contrat de coaching). Si la sous-personnalité n'est pas en lien avec le travail, le coaché a pris conscience de sa présence et pourra s'en occuper par la suite. (b) Le coach ne travaille pas avec des traumatismes enfouis.</p>
--	--	---

<p>Après qu'elle se soit exprimée, le facilitateur invite son client à faire bouger l'énergie de la nouvelle sous-personnalité à travers tout son corps. Le but est d'apporter au symptôme une guérison physique.</p>	<p><u>Faire bouger l'énergie</u></p>	<p>Différence : Le coach ne se focalise pas sur la guérison physique.</p> <p>Cependant, le coach peut inviter le coaché à se mettre debout et à faire quelques mouvements pour permettre à l'énergie de la nouvelle sous-personnalité de circuler dans tout le corps.</p>
---	---	---

CONCLUSION

Le Corps Conscient peut tout à fait être utilisé par les coachs en entreprise comme par les coachs de vie. Judith Hendin et Myriam Ladeuze sont toutes deux persuadées que le Corps Conscient peut être très utile dans ces deux contextes. Bien sûr, son utilisation dans le cadre du coaching est quelque peu différente de celle qui est faite en thérapie, mais malgré ces différences, le Corps Conscient est un outil très puissant.

CONSCIOUS BODY
&
VOICE DIALOGUE
Institute

Judith Hendin
www.consciousbody.com
judith@consciousbody.com
+1 610 330-9778



Myriam Ladeuze
www.oleandre.be, www.aware-ego.be
myriam.ladeuze@oleandre.be
+32 496 51 04 89