

CHARTE DE LA MAISON DU PROCESSWORK ET DU COLLÈGE DES ENSEIGNANTS



Version du 29 avril 2025

Préambule

Les valeurs et principes fondamentaux du Processwork sont inspirés des enseignements d'Arnold et d'Amy Mindell.

La présente charte énonce les fondements éthiques, les principes, les caractéristiques qui guident les membres de la Communauté Processwork Francophone, réunis au sein de l'association « Maison du Processwork », dans leurs activités de pratique, d'apprentissage, d'enseignement de Processwork et de la Démocratie Profonde.

La présente charte est inspirée des travaux de Pierre Vuarin et Alain Ducass.

Elle est évolutive. Chaque membre de l'association « Maison du Processwork » est invité à faire part de ses propositions d'amélioration qui seront débattues en conseil d'administration et au sein du collège des enseignants en vue de sa mise à jour.

Plan de la charte

Préambule	- 2 -
I. Qu'est-ce que Processwork ?	- 4 -
II. Qu'est-ce que la Démocratie inclusive ou Deep democracy selon Mindell ?	- 5 -
III. Objectifs et développement de la pratique en processus [Processwork]	- 5 -
IV. Des principes fondamentaux de la pratique du Processwork	- 6 -
1- La prise en compte dans les conflits de l'interrelation des niveaux de conflit (internes aux personnes, interpersonnels, avec le monde)	- 6 -
2- La prise en compte des processus primaires et secondaires dans les situations	- 6 -
3- La prise en compte dans les conflits de différents niveaux d'expression et d'influence	- 6 -
4- L'importance de rester en contact, de travailler avec ses rêves de nuit et de jour	- 6 -
5- La prise en compte de toutes les polarités présentes et à faire émerger dans toute situation	- 7 -
6- L'importance de développer la conscience sur des rôles cachés dans les situations vécues	- 7 -
7- Intégration de toutes les parties présentes dans les situations vécues	- 7 -
8- Prise en compte de toutes les positions exprimées	- 7 -
9- Le soutien des voix minoritaires, quelle qu'elles soient, est essentiel dans la pratique du Processwork	- 7 -
V. La facilitation	- 7 -
1- Son rôle	- 7 -
2- Différents styles	- 8 -
3- Le soin de la sécurité physique et morale des personnes présentes	- 8 -
4- Les métatitudes du facilitateur ou de la facilitatrice	- 8 -
5- La confiance dans le processus	- 9 -
6- Le soutien aux différents styles de communication	- 9 -
7- La prise en compte du « rang » des personnes (privilèges, compétences, capacités)	- 9 -
8- Les processus n'ont pas pour objectif de « résoudre un problème »	- 9 -
9- Communication : le principe de liberté de parole et de droit au silence	- 10 -
VI. L'importance d'un travail sur soi-même	- 10 -
1- Connaître, accepter et honorer toutes ses parties, même celles qui nous n'aimons pas	- 10 -
2- Reconnaissance de la diversité interne	- 10 -
3- Honorer les parties difficiles ou indésirables	- 10 -
4- Valoriser chaque partie comme une ressource	- 11 -
5- Intégration et transformation personnelle	- 11 -
VII. Le travail en Innerwork ou travail sur soi-même	- 11 -
1. Travail avec les rêves	- 11 -
2. Dialogue intérieur	- 12 -
3. Travail corporel	- 12 -
4. Imagerie active	- 12 -
5. Changement d'état de conscience	- 12 -
6. Focus sur les signaux subtils et les processus de flux	- 12 -
7. Mouvement spontané	- 12 -
VIII. L'usage de la possibilité de changer de canaux d'expression	- 13 -
1- Développer une expérience	- 13 -
2- Explorer un rêve ou une émotion sous différents angles	- 13 -
3- Accéder à des informations inconscientes	- 13 -
4- Travailler avec les signaux subtils	- 13 -

I. Qu'est-ce que Processwork ?

Cette démarche valorise les dimensions émotionnelles, intellectuelles, créatives et sociales du potentiel humain. Dans leurs activités de pratique, de formation et d'enseignement en Processwork les membres du l'association Maison du Processwork et du Collège des enseignants protègent, valorisent et promeuvent la diversité culturelle. Ils reconnaissent et nourrissent les multiples modes et styles utilisés par l'être humain pour apprendre et communiquer.

Le Processwork s'appuie sur les éléments de la vie quotidienne : problèmes et préoccupations, projets, tensions et conflits, plaisir, espoirs et rêves. Quelques soient les expériences quotidiennes de la vie, celles-ci renferment des mondes à explorer, qui représentent comme des voyages à réaliser. La démarche de Processwork offre des manières d'approcher, de travailler avec son propre style, ces situations, ces processus de vie. Elle propose des signaux, une forme de cartographie pour mieux se repérer dans ces relations humaines¹.

Le Processwork nous aide à nous aventurer au-delà des notions, des idées préconçues sur la base de ce qui apparaît en première instance dans ces relations humaines.

Les trois niveaux de réalité

Arnold Mindell a mis en évidence, dans le cadre de ses travaux, trois niveaux de réalité :

1- la réalité consensuelle qui est la réalité physique et les éléments sur lesquels on peut se mettre d'accord facilement.

2- la réalité non consensuelle aussi nommée le monde des rêves, la terre des rêves ou **le dream land**, des projections, des émotions, des subjectivités individuelles et collectives, des fantasmes.

3- le monde sentient : un monde de l'essence, de la réalité sentiente situé sous le seuil de la conscience d'où peut émerger des signaux qui peuvent prendre des formes variées et différentes... Il a développé des méthodes sentientes qui aident les personnes à entrevoir ce niveau de réalité non duelle qui ne sépare pas les choses, les êtres, la nature...

Il a découvert que ce travail sentient avait un effet guérisseur sur les individus, les grands groupes, et les situations conflictuelles. C'est un constat que nous partageons.

Cette démarche marque une rupture avec la psychologie occidentale centrée sur le développement de la personnalité et l'aide aux personnes afin qu'elles développent un sentiment d'identité. La psychologie orientée processus et sentiente s'attache à aider les personnes à devenir plus conscientes de leurs rapports avec les autres, de la manière dont elles se séparent de « l'autre ». Ceci peut se réaliser en aidant les personnes à utiliser leur attention consciente pour sortir de leur identité quotidienne et à s'identifier à une d'identité plus fluide avec différentes facettes et à un tout plus vaste.

¹ Voir en particulier le glossaire dans le livre « Introduction à la pratique du Processwork »

II. Qu'est-ce que la Démocratie inclusive ou Deep democracy selon Mindell ?

La démocratie dite profonde, l'est parce qu'elle est inclusive. Elle consiste à permettre aux différentes parties d'un groupe de se manifester et interagir les unes avec les autres, y compris les parties qui ont été réduites au silence ou considérées comme dérangeantes par le courant dominant. Grâce à l'interrelation entre toutes les parties, les conflits peuvent être traités et travaillés. Un sens plus profond de la communauté peut être éventuellement créé.

Arnold Mindell considère que la démocratie « représentative » repose sur une distribution majoritaire de pouvoir, mais que la démocratie inclusive (profonde) repose sur une question de prise de conscience. La Maison du Processwork et le Collège des enseignants soutiennent la communauté et le développement d'une façon de vivre en accord avec les principes de cette démocratie inclusive (deep democracy).

III. Objectifs et développement de la pratique en processus [Processwork]

Le Processwork, appelé aussi « Psychologie orientée vers les processus », par sa trajectoire historique, portée par Arnold Mindell et par Amy Mindell touche à de nombreux domaines :

- travail corporel,
- travail avec les communautés et les grands groupes,
- transformation des conflits,
- travail sur la dépendance et les addictions,
- travail sur les états altérés de conscience : coma, les états extrêmes.

Le Processwork peut être décrit comme une discipline de la conscience avec une application dans une variété de domaines. Il nous aide à être plus conscients de phénomènes négligés, inconscients, voilés, cachés qui se jouent dans les relations humaines ou qui interviennent, de l'extérieur, sur ces relations humaines.

Le Processwork a pour but de faire émerger et de rendre explicites dans un champ qui se présente, des informations voilées ou cachées. Il vise à développer la conscience individuelle et collective sur ce qui se passe dans les interrelations humaines.

Concernant les conflits, le Processwork n'a pas pour but immédiat de résoudre des conflits, mais à travers des informations et ressentis rendus explicites, de permettre aux participants de mieux se situer par rapport à une situation complexe, difficile, conflictuelle ; que cette situation renvoie à un conflit interne, relationnel ou en rapport avec le monde. La pratique du Processwork permet de rendre plus conscient individuellement et collectivement les participants sur ce qui se passe dans une relation, dans un groupe et sur ce qui se passe en soi, y compris entre ses différentes parties.

Ceci favorise, ainsi, l'évolution des situations, et permet de transformer les tensions, les conflits.

IV. Des principes fondamentaux de la pratique du Processwork

1- La prise en compte dans les conflits de l'interrelation des niveaux de conflit (internes aux personnes, interpersonnels, avec le monde)

Il est essentiel de repérer à quel niveau peut émerger un conflit mais aussi sa relation moins visible avec d'autres niveaux de conflit. Chaque niveau influence les autres quels qu'ils soient. Par exemple, un conflit interne non résolu peut déboucher sur des tensions interpersonnelles, qui elles-mêmes peuvent alimenter des dynamiques de groupe dysfonctionnelles et contribuer, à plus grande échelle, à des tensions sociétales. À l'inverse, en abordant les conflits internes et en favorisant la croissance personnelle, il est possible d'influencer positivement les relations interpersonnelles, les dynamiques de groupe et, potentiellement, de faire bouger des choses positivement dans le monde.

Les conflits ne sont pas des problèmes à éradiquer, mais constituent des opportunités d'évolution et de changement personnel et collectif.

2- La prise en compte des processus primaires et secondaires dans les situations

Le processus primaire fait référence à ce qui apparaît comme le plus visible dans une situation et le plus proche de l'identité d'une personne. Le processus secondaire renvoie à des éléments qui sont voilés, cachés, pas ou peu apparents dans une situation. Les concepts de processus primaire et secondaire et aussi de limites (*edges*) qui représentent la frontière entre ces deux processus, offrent un cadre conceptuel permettant de retracer les expériences vécues et d'organiser les informations perçues. Les informations primaires et secondaires se contredisent souvent et entrent en conflit les unes avec les autres. Mais la conscience de ces processus primaires et secondaires, de ces limites (*edges*) constitue un précieux élément pour soutenir la transformation des situations. Les pratiques « Processwork » cherchent en particulier à mettre en évidence l'existence du processus primaire et secondaire dans une situation donnée.

3- La prise en compte dans les conflits de différents niveaux d'expression et d'influence

Le rôle des corps, des symptômes physiques, des mouvements, de l'imagination, des rêves, des ambiances, des esprits du temps (*timespirits*), des petits signaux qui se manifestent dans différentes situations sont des révélateurs, des éclaireurs de processus sous-jacents en marche. Grâce à ces éléments, il sera plus aisé d'identifier les processus primaires et secondaires et de développer la conscience individuelle et collective sur ce qui se passe à un moment déterminé, que ce soit dans un groupe, une communauté, une institution, une entreprise, une collectivité et dans le monde.

4- L'importance de rester en contact, de travailler avec ses rêves de nuit et de jour

Arnold Mindell a montré que les gens, où qu'ils soient, semblent souffrir d'être coupés de leurs rêves, de

leurs expériences oniriques. Il considère que le fait d'ignorer le rêve est une forme d'épidémie mondiale non diagnostiquée. Il pense que les gens souffrent d'une forme chronique de dépression légère lorsque l'on leur apprend à se concentrer uniquement sur la réalité quotidienne et à oublier l'arrière-plan du rêve. De plus, il considère que le rêve peut se manifester de jour par différentes formes, en particulier sous formes de symptômes physiques ou physiologique ou psychique.

5- La prise en compte de toutes les polarités présentes et à faire émerger dans toute situation

Dans ce sens, l'importance de faire apparaître des polarités voilées, oubliées, cachées est essentielle. Elle constitue un élément fort de conscience individuelle et collective dans un groupe.

6- L'importance de développer la conscience sur des rôles cachés dans les situations vécues

Les rôles cachés peuvent être des personnes, des institutions mais aussi des ambiances, des idées présentes mais non abordées, des *timespirits*...

7- Intégration de toutes les parties présentes dans les situations vécues

Nous nous engageons à reconnaître et à chercher à intégrer toutes les parties présentes dans les situations vécues, favorisant ainsi une approche holistique et inclusive. Ces parties peuvent être des personnes, des groupes humains mais aussi des personnes disparues, des éléments de la nature ou des forces, des valeurs, des *timespirits* (zeitgeist) présents dans les situations.

8- Prise en compte de toutes les positions exprimées

Nous accordons une importance primordiale à toutes les positions exprimées, promouvant un espace où chaque voix est entendue et respectée.

9- Le soutien des voix minoritaires, quelle qu'elles soient, est essentiel dans la pratique du Processwork

Ceci permet aux polarités d'émerger et l'exploration des différentes positions. Cela permet aussi la visualisation, l'incarnation de tous les rôles et à d'éventuelles transformations de s'opérer. C'est aussi la possibilité de faire participer des personnes, des groupes de personnes qui autrement seraient négligés, marginalisés, rejetés.

V. La facilitation

1- Son rôle

Les facilitateurs et facilitatrices ont pour mission d'aider « ce qui essaie de se passer à se passer ». Ils accompagnent le processus et les individus qui y participent pendant la durée du processus. Ils ont une

capacité constamment vérifiée de protéger ces individus et les parties qui pourraient se trouver en difficulté au cours d'un processus ou après un processus si la difficulté se révèle à ce moment-là.

En tant que facilitateur, facilitatrice désigné(e), s'il, elle se trouve touché(e) par ce qui est en train de se produire, ou s'il a quelque chose à exprimer dans le cadre du processus, le facilitateur, la facilitatrice peut prendre momentanément le rôle de participant. Il pourra transmettre la fonction de facilitation à un autre facilitateur.

Cette approche reconnaît la capacité potentielle de facilitation chez chacun. Chaque participant peut donc être amené à faire des remarques facilitantes. Le facilitateur, la facilitatrice en titre confirme explicitement qu'il s'agit d'une intervention facilitante, ceci afin de faciliter l'accueil de ces informations par tout le monde.

Les facilitateurs s'arrogent le droit d'arrêter le processus à tout moment s'ils le jugent nécessaire (risque d'états altérés de conscience, sécurité du groupe) ou si un abus de quelque nature que ce soit (par exemple, une prise de pouvoir morale ou physique sans possibilité de défense) se produit ou apparaît sur le point de se produire.

2- Différents styles

La facilitation peut prendre différents styles en fonction de l'expérience personnelle de vie et de relations du facilitateur ou de la facilitatrice. Ceci peut se retrouver dans une variété d'attitudes : choix pour éventuellement freiner un processus, escalader une polarité ou focaliser l'attention sur elle, émettre une hypothèse sur ce qui se passe...

3- Le soin de la sécurité physique et morale des personnes présentes

Les attaques ou atteintes physiques envers les autres participants ou les facilitateurs sont exclus, même si le style de communication peut être non-linéaire et les échanges verbalement « chauds ». S'agissant de violences verbales, elles doivent être facilitées.

Les facilitateurs, facilitatrices s'engagent à une vigilance constante pour avoir conscience et identifier toutes les formes d'abus dans toutes les situations vécues.

4- Les métattitudes du facilitateur ou de la facilitatrice

La facilitation d'un processus demande une métattitude² adaptée à l'expérience de chacun et chacune. Ceci exige de la pratique, de la formation, de la supervision afin de trouver son style de facilitation permettant de sentir ce qui se joue dans les situations vécues, de pouvoir exprimer des hypothèses aux groupes présents et d'être au service du processus.

Mais le travail avec une personne, avec un groupe ne renvoie pas seulement à des compétences

² Référence à l'ouvrage « Métattitudes : l'art spirituel de la thérapie » d'Amy Mindell (*Metaskills* en version originale)

techniques, à la capacité de mobiliser des outils, des concepts de pratique en processus (Processwork). Le travail avec une personne en travail intérieur (*Innerwork*), en petits ou en grands groupes renvoie à des métattitudes qu'a mises en lumière Amy Mindell. Précisons ce concept qui constitue une référence importante dans les qualités à développer pour les facilitateurs, facilitatrices, enseignants.

Le terme « méta » implique un point de vue externe depuis lequel nous sommes capables d'observer ce que nous expérimentons et aussi les émotions qui sont présentes à chaque instant. Ainsi, le terme métattitudes fait référence, non seulement aux émotions qui émergent pendant que nous travaillons, mais également au fait de devenir conscients de ces émotions au moment où elles s'éveillent en nous. De plus le terme métattitudes implique, au-delà d'observer ces attitudes, que nous nous saisissons, que nous récoltions leur énergie, en utilisant ces émotions et ces attitudes au service de la personne ou du groupe avec lequel nous travaillons.

En d'autres termes, « métattitudes » ne fait pas simplement référence aux émotions et attitudes que nous avons quand nous facilitons, mais met en lumière la manière consciente dont nous les utilisons en pratique et tout le temps. Ceci nécessite que le facilitateur, la facilitatrice examine la prise de conscience de ses émotions pour observer et embrasser les différentes attitudes émotionnelles qui émergent pendant que le facilitateur, la facilitatrice travaille. Ceci signifie que le concept de métattitudes exige d'un facilitateur, d'une facilitatrice qu'il, elle développe la prise de conscience de ses émotions et, en même temps, qu'il, elle utilise toute sa gamme d'outils pratiques Processwork ou autres au service de la personne ou du groupe avec lequel il travaille.

5- La confiance dans le processus

Dans les pratiques en processus, nous faisons confiance au processus lui-même tel qu'il se déroule.

Le facilitateur, la facilitatrice n'est pas un animateur de processus mais un facilitateur du processus lui-même qui se développe.

6- Le soutien aux différents styles de communication

Les facilitateurs, facilitatrices encouragent et soutiennent tous les styles de communication sans en favoriser aucun.

7- La prise en compte du « rang » des personnes (privilèges, compétences, capacités)

Ces privilèges, compétences, capacités ressenties par d'autres personnes dans un contexte culturel déterminé sont un point essentiel. La mise à jour de ses ressentis est importante car elle peut permettre de révéler des polarités cachées, voilées et non explicites.

8- Les processus n'ont pas pour objectif de « résoudre un problème »

Il est important de bien expliciter une situation, de ne pas soi-même porter tout seul le projet comme facilitateur, de ne pas chercher à « résoudre » les tensions, les problèmes, les conflits qui sont évoqués, abordés, traités à l'occasion des processus.

9- Communication : le principe de liberté de parole et de droit au silence

L'expression de chacun par la parole, quel que soit son rôle, est légitime et peut être entendu par le groupe. Chacun garde le droit humain d'exprimer aussi la gamme de ses émotions et ses ressentis, que ce soit sous forme verbale ou par des mouvements, par exemple. Ce qui est exprimé provoque souvent une réponse ou une réaction, qui est entendue à son tour.

Les facilitateurs, facilitatrices encouragent et soutiennent tous les styles de communication sans en favoriser aucun. Mais un groupe donné peut favoriser « son » style et en exclure d'autres.

Le participant peut garder le silence, on peut éventuellement couper la parole, selon son style. Les paroles, les ressentis et les réactions sont légitimes en soi et n'ont pas besoin d'être justifiés.

VI. L'importance d'un travail sur soi-même

1- Connaître, accepter et honorer toutes ses parties, même celles qui nous n'aimons pas

Ce travail interne à soi-même est important à mener par les personnes désirant devenir facilitateur, facilitatrice, enseignant. Il peut être accompagné par de la supervision, du mentoring, un groupe de pairs. Pour Arnold Mindell, « honorer toutes les parties de soi » signifie reconnaître et accepter l'ensemble des aspects de notre personnalité, même ceux que nous percevons comme négatifs ou indésirables. Dans son approche de la Psychologie orientée vers le processus, il soutient que chaque facette de nous-mêmes a une fonction et un message qui, lorsqu'on en prend conscience, peut devenir une ressource puissante pour notre développement personnel et pour notre relation aux autres.

2- Reconnaissance de la diversité interne

Arnold Mindell observe que chaque individu est composé de différentes « voix » ou « parties » internes, qui expriment parfois des désirs, des émotions ou des valeurs en contradiction les unes avec les autres. Il nous propose de les connaître, de les honorer, de les valoriser.

Reconnaître toutes ses facettes est essentiel pour comprendre les complexités internes qui influencent nos décisions, nos comportements et nos relations.

3- Honorer les parties difficiles ou indésirables

Selon Arnold Mindell, nous avons tendance à rejeter ou à minimiser les aspects de nous-mêmes que nous

considérons comme faibles, négatifs ou « inappropriés ». Cela peut être, par exemple, des émotions comme la colère, la peur ou des comportements que l'on juge inadaptés. Cependant, pour Arnold Mindell, ces aspects rejetés, souvent inconscients, continuent d'influencer notre vie. Honorer ces parties signifie les reconnaître, leur accorder de l'importance et essayer de comprendre ce qu'elles ont à nous dire. Il pense que chaque aspect, même négatif, est porteur d'un message ou d'un besoin légitime.

4- Valoriser chaque partie comme une ressource

Au lieu de voir les aspects indésirables comme des problèmes à éliminer, Arnold Mindell propose de les considérer comme des ressources à intégrer. Par exemple, une partie de soi qui exprime de la colère peut indiquer un besoin de limites claires ou d'auto-protection ; une partie craintive peut rappeler la prudence nécessaire dans certaines situations. En écoutant et en valorisant ces aspects, il est possible de développer une compréhension plus complète de soi et de mieux répondre aux défis de la vie avec toutes nos capacités.

5- Intégration et transformation personnelle

Arnold Mindell considère que la véritable transformation ne vient pas de l'élimination de certaines parties de soi, mais de leur intégration. En acceptant les facettes de soi que l'on n'aime pas, on gagne en intégrité et en force intérieure. Cela permet également de diminuer les conflits internes, car chaque aspect de soi est reconnu et n'a plus besoin de s'exprimer de manière conflictuelle ou perturbante. Par conséquent, la paix intérieure et une plus grande authenticité dans les relations interpersonnelles deviennent possibles.

VII. Le travail en *Innework* ou travail sur soi-même

Ce travail sur soi-même constitue un processus d'exploration qui vise à mieux comprendre et transformer notre vie intérieure. Selon Arnold Mindell, l'*Innework* est un moyen de travailler avec les expériences internes, comme les rêves, les émotions, les pensées et même les sensations physiques, pour accéder à des couches plus profondes de soi-même et atteindre un état de conscience plus élevé. C'est un travail que l'on peut réaliser seul, en duo, en triade...

Dans son approche, Arnold Mindell décrit l'*Innework* comme un outil pour connecter les aspects conscients et inconscients de l'esprit, ce qui peut révéler des ressources intérieures insoupçonnées, des compétences enfouies, et des éléments de guérison personnelle. Ce travail d'introspection permet aussi de gérer les conflits intérieurs et d'accroître notre capacité à faire face aux défis de la vie.

L'*Innework*, chez Arnold Mindell, ne consiste pas seulement à analyser ou à interpréter ces expériences intérieures, mais aussi à vivre et à interagir activement avec elles, à travers des démarches de travail.

1. Travail avec les rêves

Arnold Mindell met un accent particulier sur le travail des rêves, qu'il considère comme une passerelle vers l'inconscient. Les rêves sont explorés non seulement pour leur signification symbolique mais aussi comme des expériences actives, que l'on peut revisiter et vivre de nouveau.

2. Dialogue intérieur

Cette technique consiste à établir une conversation avec des parties intérieures de soi qui représentent souvent des aspects contradictoires de notre personnalité ou des voix intérieures conflictuelles. En interagissant avec ces différentes « personnalités » intérieures, on peut mieux comprendre leurs besoins et leurs perspectives, et ainsi réduire les conflits internes.

3. Travail corporel

Arnold Mindell encourage l'exploration des sensations et des symptômes physiques en tant que messages de l'inconscient. Les sensations corporelles sont perçues comme des voies d'accès directes à des informations précieuses. Il s'agit de ressentir pleinement les symptômes, de leur donner une voix ou même de les imaginer en mouvement, ce qui peut révéler des tensions psychologiques et des énergies refoulées.

4. Imagerie active

Cette technique, inspirée par Carl Jung, consiste à utiliser l'imagination pour approfondir les expériences intérieures. Par exemple, si une image ou une scène particulière émerge lors d'une méditation ou d'un rêve éveillé, l'individu peut explorer cette scène en l'enrichissant de détails, en laissant libre cours aux images qui viennent à lui, et en interagissant avec elles.

5. Changement d'état de conscience

Arnold Mindell utilise des méthodes pour élargir la conscience, par exemple en entrant dans des états méditatifs ou en s'ouvrant à une perception élargie du corps et de l'esprit. Cette approche permet de voir la réalité intérieure et extérieure sous un angle différent et favorise des perceptions nouvelles.

6. Focus sur les signaux subtils et les processus de flux

Arnold Mindell souligne l'importance de rester attentif aux signaux subtils, comme des pensées ou des émotions passagères, des tensions corporelles ou des intuitions. Ces « micro-processus » peuvent sembler insignifiants, mais ils contiennent souvent des informations essentielles sur ce que l'inconscient essaie de communiquer.

7. Mouvement spontané

Le mouvement corporel libre est également une façon de laisser l'inconscient s'exprimer à travers le corps. Arnold Mindell propose d'écouter et de suivre les impulsions naturelles de mouvement, ce qui permet de libérer des énergies ou des émotions refoulées.

VIII. La possibilité de changer de canaux d'expression

Arnold Mindell utilise le concept de changement de canal de perception dans son travail d'*Innerwork*. Cette idée de « canaux de perception » est centrale. Les canaux de perception sont les différentes voies par lesquelles nous recevons et traitons des informations provenant de notre expérience intérieure et extérieure. Arnold Mindell identifie plusieurs canaux principaux : le canal visuel (images mentales), le canal auditif (sons ou voix internes), le canal kinesthésique (sensations physiques et mouvements corporels), le canal relationnel (sentiments ou perceptions en lien avec les autres) et le canal monde. Le canal monde signifie que certaines expériences et événements dans le monde extérieur, par la non-localité, peuvent être explorées et comprises à travers son expérience et ses prises de conscience personnelles.

Changer de canal de perception : ceci signifie passer d'un canal sensoriel ou perceptuel à un autre pour explorer une expérience sous un angle différent. Selon Arnold Mindell, cette pratique est utile car elle permet d'accéder à différents aspects de la même expérience ou information interne, ce qui peut en révéler des facettes inattendues et faciliter la compréhension de soi.

Dans le travail d'*Innerwork*, ceci peut passer par différents chemins :

1- Développer une expérience

Par exemple, si une personne ressent une sensation corporelle de tension (canal kinesthésique), on peut lui proposer de « changer de canal » et de décrire cette sensation en images (canal visuel) ou en sons (canal auditif). Cela peut l'aider à exprimer cette tension d'une manière plus concrète ou à découvrir une symbolique qui donne un sens à cette tension.

2- Explorer un rêve ou une émotion sous différents angles

Si quelqu'un se souvient d'un rêve ou ressent une émotion intense, il peut être guidé à changer de canal pour explorer cette expérience d'autres façons.

3- Accéder à des informations inconscientes

Les changements de canaux permettent de contourner les blocages et d'accéder à des informations qui ne sont pas immédiatement disponibles dans le canal habituel. Un changement de canal peut ainsi faciliter l'émergence d'éléments cachés ou inconscients, en offrant une perspective différente.

4- Travailler avec les signaux subtils

Souvent, un signal faible ou subtil perçu dans un canal (par exemple, une légère sensation dans le corps) peut devenir plus clair et significatif lorsque l'on change de canal. Cette pratique aide à amplifier et à interpréter des expériences qui autrement resteraient floues.