LE PETIT LIVRE DU BIEN-ÊTRE · CHAPITRE 1.1 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN



Écouter son corps : les signaux avant les mots

OLT 3 art. 2 · interoception Avant que les mots arrivent, le corps a souvent déjà réagi : un souffle qui se bloque, des épaules qui montent, une gorge qui se serre. Apprendre à remarquer ces signaux, à les situer et à les nommer donne quelques secondes pour choisir sa réponse. Ce chapitre propose une méthode simple, ses limites, et ce qu'elle change dans les relations de travail.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Le corps **informe avant les mots** : le cerveau anticipe et prépare des réponses à partir de ce qu'il perçoit ; percevoir ses propres signaux s'appelle l'**interoception**.
- Quatre temps : **remarquer** ce qui change, **situer** le moment exact, **nommer** en un mot, **choisir** sa réponse.
- Devant une menace perçue, le corps se met en **protection** (se défendre, fuir, se figer) : d'abord retrouver de la sécurité, ensuite discuter.
- Observer l'autre aide à poser la bonne question, jamais à conclure : le langage du corps **n'est pas une preuve**.

4
temps : remarquer, situer, nommer, choisir

60
secondes pour un geste qui apaise

3
réactions de protection : se défendre, fuir, se figer

2
semaines de carnet pour connaître ses signaux

2 La base légale, article par article

- L'employeur protège la santé physique et psychique (CO 328 al. 1 ; LTr 6 ; OLT 3 art. 2) : des signaux corporels de stress qui reviennent chez plusieurs personnes sont une information pour la prévention des risques psychosociaux.
- Les pauses sont un droit (LTr 15) : s'arrêter quelques minutes quand le corps sature n'est pas un manque d'engagement.
- Les données sur la santé sont des données sensibles (LPD art. 5 let. c) : on ne note ni ne transmet ce que l'on croit lire sur le corps d'un collaborateur.
- Aucune décision de travail ne peut reposer sur une interprétation du langage du corps : l'employeur doit se fonder sur des faits et respecter la personnalité (CO 328).

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Mes épaules montent quand mon responsable parle du délai	Remarquer, situer, puis une question : « que faut-il livrer en premier ? »	Bonne pratique
Je me fige quand on me critique en réunion	Gagner du temps : « je prends note, je reviens vers vous cet après-midi »	Bonne pratique
Mon ventre se serre avant chaque entretien annuel	Préparer trois faits et une demande ; demander l'ordre du jour	Bonne pratique
Les mêmes signaux reviennent depuis des semaines	Signal d'épuisement possible : médecin, charge revue avec le responsable	CO 328 · OLT 3 2
Un collaborateur croise les bras pendant un entretien	Décrire et demander, sans conclure : « je te sens réservé, qu'en penses-tu ? »	CO 328
Un recruteur veut « lire » les mensonges d'un candidat	Non : aucune méthode fiable ; s'en tenir aux faits et aux références	CO 328b · LPD

4 La méthode, dans l'ordre

1. Remarquer un signal, un seul.
2. Situer le moment exact.
3. Nommer en un mot.
4. Choisir sa réponse : pause, question, différer.
5. Chez l'autre : décrire et demander, jamais conclure.

« Remarquer, situer, nommer, choisir : le corps parle, on garde la main. »

6 Les pièges

Prendre le langage du corps pour une preuve : un regard fuyant ne prouve pas un mensonge, des bras croisés ne prouvent pas un désaccord. On observe, on décrit, on demande ; on ne conclut pas.

Côté RH et paie : Le rôle du service RH

- Former les cadres à reconnaître les réactions de protection (chez eux et chez les autres) et à différer les échanges à chaud.
- Rappeler la limite : le langage du corps n'est pas une preuve ; aucune grille de « lecture » en recrutement ni en entretien disciplinaire.
- Écouter les signaux collectifs (tensions, fatigue qui reviennent) comme une information pour la prévention des risques psychosociaux : voir prévenir les risques psychosociaux.
- Offrir des conditions de sécurité : ordre du jour envoyé à l'avance, droit de demander un temps de réflexion, pauses respectées.

7 Le cas type du chapitre

Les épaules de Sonia. Sonia, gestionnaire RH, sent ses épaules monter et sa voix se durcir à chaque réunion où le directeur financier conteste ses chiffres. Hier, elle a répondu sèchement, et la réunion a tourné court. Elle craint de passer pour « émotive » et voudrait que cela ne se reproduise pas.

a. Que se passe-t-il dans son corps, et pourquoi ?

b. Que peut-elle faire sur le moment ?

c. Que peut-elle préparer pour la prochaine réunion ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- L'interoception, la perception des signaux internes (battements du cœur, souffle, tension), varie beaucoup d'une personne à l'autre ; elle s'entraîne, et une meilleure perception aide à réguler les émotions.
- Le cerveau fonctionne largement par anticipation : il prédit à partir de l'expérience et ajuste. D'où des réactions corporelles avant toute pensée consciente, et l'intérêt de « situer » le moment exact du signal.
- Les « marqueurs somatiques » décrits par Antonio Damasio : les sensations du corps orientent nos choix avant le raisonnement ; d'où la nuit de réflexion pour les décisions importantes.
- La congruence (Carl Rogers) : accord entre ce que l'on ressent, ce que l'on dit et ce que l'on fait ; elle rend la communication plus claire et plus crédible.
- Aucune méthode de « détection du mensonge » par le langage du corps n'a de fiabilité démontrée : les signaux de stress sont les mêmes chez une personne sincère et inquiète.

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Le corps peut réagir avant que l'on ait conscience de ce qui se passe.

2. Vrai ou faux ? Des bras croisés prouvent qu'une personne n'est pas d'accord.

3. Vrai ou faux ? Se figer devant une critique est un défaut de caractère.

4. Vrai ou faux ? Une expiration plus longue que l'inspiration aide à se calmer.

5. Vrai ou faux ? Un employeur peut fonder un licenciement sur la « lecture » du corps d'un employé.

6. Vrai ou faux ? Des signaux de tension presque quotidiens depuis des semaines méritent un avis médical.

7. Cas express : Les épaules montent à chaque réunion tendue : que faire ?

8. Cas d'examen, « « Lire » un candidat en entretien » : Un responsable affirme pouvoir repérer les candidats qui mentent à leur manière de détourner le regard ; il veut écarter ceux qui « ne sont pas francs ».

9. Résolvez le cas type de la section 7, « Les épaules de Sonia », questions a à c.

10. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : Le cerveau anticipe et prépare des réponses ; le signal arrive souvent avant les mots.

2. Faux : Ce n'est qu'un indice parmi d'autres : on décrit et on demande, on ne conclut pas.

3. Faux : C'est une réaction de protection ; on retrouve d'abord de la sécurité, puis on répond.

4. Vrai : Elle active le frein du système nerveux (voir l'outil Respirer).

5. Faux : Il doit se fonder sur des faits et respecter la personnalité (CO 328).

6. Vrai : C'est un signal d'épuisement possible : médecin, et charge revue.

7. Gagner du temps. Remarquer, expiration longue, une question plutôt qu'une riposte, puis préparer la suivante.

8.

Refuser cette pratique : aucune méthode fiable ne détecte le mensonge par le corps, et le stress d'un entretien produit les mêmes signaux chez une personne honnête. Les critères doivent être liés au poste et vérifiables (CO 328b ; le recrutement). Les observations peuvent seulement servir à poser une question de clarification : « Vous avez hésité sur cette expérience : pouvez-vous m'en dire plus ? »

9.

1. Une réaction de protection : la contestation publique est perçue comme une menace ; le corps se prépare à se défendre (épaules, voix). Ce n'est pas un défaut, c'est un signal : ces chiffres et la reconnaissance de son travail comptent pour elle.

2. Remarquer le signal, puis gagner du temps : une expiration longue, pieds au sol, et une question au lieu d'une riposte : « Quelle donnée vous paraît fausse ? Je vérifie et je reviens vers vous. »

3. Envoyer les chiffres et leurs sources avant la réunion, demander un point de dix minutes au directeur financier pour comprendre ses questions, et noter dans son carnet le moment exact où le signal apparaît. Si la tension revient chaque semaine, en parler avec sa responsable : c'est peut-être un désaccord de fond à traiter (voir gérer les conflits).

10. 1) Remarquer un signal, un seul. ; 2) Situer le moment exact. ; 3) Nommer en un mot. ; 4) Choisir sa réponse : pause, question, différer. ; 5) Chez l'autre : décrire et demander, jamais conclure. Base : CO 328 ; LTr 6 et 15 ; OLT 3 art. 2 ; LPD art. 5 let. c.