

**JEAN-PAUL BÉRARD, ARNAUD CAMUS
LAURENCE FLICHY**

**ÉQUICOACHING
L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE
AU CŒUR DE L'ENTREPRISE**

*DOMAINE DU POSSIBLE
ACTES SUD*

INTRODUCTION	8
1. RETOUR AUX FONDAMENTAUX DE LA COMMUNICATION	18
2. LES INGRÉDIENTS DE LA FORMATION	24
1. LES FORMATEURS	25
Jean-Paul Bérard, instructeur équestre	25
Laurence Flichy, psychologue	30
Arnaud Camus, conseiller en communication et en formation management pour les entreprises	32
2. LES PARTICIPANTS	33
3. LES LEVIERS PÉDAGOGIQUES	36
4. LES RÈGLES DU JEU	37
5. NOS PARTENAIRES ÉQUINS	41
6. LES LIEUX DE FORMATION	44
Le Haras du Pin	45
Les Grandes Écuries du château de Versailles	46
Le Pôle international du cheval de Deauville	47
3. MORCEAUX CHOISIS : ANALYSE DE SÉANCES D'ÉQUICOACHING	50
1. SE CONNAÎTRE SOI-MÊME	55
Le cheval miroir	58
2. AMÉLIORER SA COMMUNICATION	65
Créer du lien	65
Le temps de l'autre	69
Aborder des personnalités aux profils variés	73
La bulle de sécurité	73
3. TRAVAILLER EN ÉQUIPE	75
Prendre conscience de l'interdépendance des membres d'une équipe	75
Travailler en équipe sous contrainte de performance	78
Impact sur la créativité et la dynamique de groupe	80
Découvrir ses collègues sous un jour nouveau	84
4. GESTION DU STRESS	86
La bâche bleue	86
Revivre et dépasser un traumatisme	89

5. MANAGER DIFFÉREMMENT	92
Optimiser le fonctionnement du groupe	92
Se remettre en question grâce au cheval	94
Accompagner le changement	96
Savoir construire un projet	98
S'inspirer utilement du leadership équin	100
Les avantages acquis	102
CONCLUSION	106
TÉMOIGNAGES	112
BIBLIOGRAPHIE	126
FILMOGRAPHIE	127

INTRODUCTION

Depuis bientôt trois ans, les Écuries royales de Versailles, le Haras du Pin et le Pôle international du cheval de Deauville ouvrent leurs manèges à une expérience inédite. Ces jours-là, ni dressage ni spectacle équestre. Le cheval évolue librement, équipé d'un simple licol. Près de lui, un individu marche dans la sciure, un peu désesparé, curieux, parfois inquiet... Sans le toucher, il tente de manipuler l'animal, d'établir un lien avec lui. Dans un coin, le coach scrute, des naseaux à la queue, les signes infimes qui renseignent l'œil expert sur ce que perçoit le cheval. Échecs, débriefings, changements de tactique, nouvelles tentatives. D'heure en heure, les masques tombent, les certitudes vacillent, les émotions jaillissent. Enthousiastes ou dubitatifs, les cadres d'entreprise descendent dans l'arène pour se mesurer au cheval, au sens de l'évaluation, non pas de l'affrontement. Ils en ressortent fascinés, sinon transformés, par les vérités que leur a enseignées le cheval sur eux-mêmes, sur leur façon d'être et de faire.

Ainsi, deux millénaires après la conquête de sa monture, voici que l'homme met pied à terre pour la regarder et comprendre ce qu'elle lui dit. Tel est le principe de cette pratique nouvelle, appelée coaching équin, ou encore "équicoaching", qui prétend observer le cheval pour révéler l'humain et propose d'appliquer ses découvertes au monde de l'entreprise.

Cette dernière a pris conscience de la nécessité de diriger et gérer différemment pour s'adapter à un contexte et des besoins nouveaux. Notre environnement professionnel n'a plus grand-chose à voir avec celui qu'ont connu nos parents. Chômage, précarité, pression concurrentielle l'ont autant bouleversé que l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail, la financiarisation de l'économie et la révolution numérique. Longtemps, les dirigeants ont considéré qu'ils n'avaient pas, ou peu, à se soucier de ce que vivaient les salariés en dehors du travail. Ils ne se sont donc pas intéressés – ou de façon indirecte par le biais de la participation aux œuvres sociales du comité d'entreprise par exemple – à tout ce qui

relevait du “hors-travail” : responsabilités familiales, vie associative, aspirations personnelles, laissant aux salariés le soin de résoudre l'équation qui allait leur permettre de tout concilier. Les évolutions sociales de ces cinquante dernières années ont modelé les mentalités au sein de l'entreprise et fait naître de nouvelles exigences en matière d'équilibre entre vie familiale et activité professionnelle. Si certains avaient voulu ignorer ces paramètres personnels, le krach financier de 2008 et la vague de suicides dans des entreprises françaises ont déclenché une prise de conscience obligée : la nécessité d'accompagner davantage les salariés dans leur quotidien. Signe des temps, on assiste depuis quelques années à une montée en puissance des directeurs des ressources humaines dans les comités de direction et les comités exécutifs, notamment pour analyser et anticiper les risques psychosociaux : stress, dépression, surmenage, harcèlement, mal-être, relations conflictuelles. Mais pas seulement. L'entreprise qui veut attirer, motiver et fidéliser les meilleurs talents doit savoir donner du sens, cultiver l'adhésion et la confiance de ses équipes. Elle doit notamment s'interroger sur l'impact que ses pratiques exercent sur la qualité de vie au travail et hors travail de ses salariés. Il en va de sa performance globale, mais aussi de son image, car elle est à la fois le moteur et le bénéficiaire de l'épanouissement de ces derniers.

Les logiques hiérarchiques laissant place à des modes de coordination plus souples et plus transversaux, les salariés doivent développer de nouvelles compétences. Les aptitudes intellectuelles et les savoir-faire techniques étant considérés comme acquis, on évalue de plus en plus les individus sur la qualité de leurs rapports à eux-mêmes et aux autres. Dans son ouvrage *L'Intelligence émotionnelle*, Daniel Goleman¹ fait le point sur les nombreuses études menées aux États-Unis depuis une trentaine d'années sur ce thème. Elles rejoignent les constats formulés aujourd'hui par nombre de dirigeants

1. Daniel Goleman, *L'Intelligence émotionnelle*, t. II, J'ai lu, 2003.

d'entreprises françaises. Ils déplorent que beaucoup de leurs collaborateurs manquent de motivation pour continuer à apprendre et progresser dans leur travail. Par ailleurs, une grande partie d'entre eux se révèlent incapables de collaborer avec leurs collègues. Or, comment espérer s'appuyer sur des équipes performantes lorsqu'il n'existe pas de cohésion entre ses membres ? Enfin, face à la critique, beaucoup adoptent un comportement de défense ou d'hostilité, considérant comme des attaques personnelles les commentaires les incitant à changer leur manière d'être ou de faire. Ainsi, Goleman identifie deux qualités qui n'avaient qu'un faible impact dans les années 1970 et qui sont devenues décisives dans la réussite professionnelle : la capacité à diriger une équipe et l'adaptation au changement. Pour les employeurs d'aujourd'hui, les compétences techniques spécifiques comptent moins que toute une gamme d'aptitudes émotionnelles qui rendent possibles la performance tant individuelle que collective et l'adhésion à un projet commun. Conscience de soi, maîtrise de soi et confiance en soi sont un préalable. Viennent ensuite la capacité d'écoute et de communication, l'aptitude à convaincre et à négocier pour régler les différends. Enfin, l'adaptabilité et la capacité de susciter le changement et de l'accepter constituent des atouts fondamentaux dans un contexte économique en constante évolution. Savoir prendre du recul, être capable d'empathie – c'est-à-dire de se mettre à la place de l'autre – permettent d'appréhender les individus et les stratégies. Autant de qualités qui s'apparentent à une forme de maturité et caractérisent le collaborateur idéal. Or, ce dernier n'étant pas la norme, et l'intelligence émotionnelle n'étant pas innée, il s'agit de la susciter au sein des entreprises, tant chez le manager que chez le salarié.

Voici donc les gestionnaires des ressources humaines confrontés à un double défi : d'une part, comment identifier précisément les attentes des salariés et les satisfaire sans être intrusif ? D'autre part, comment développer chez eux des compétences subjectives qui échappent par définition à tout enseignement formel ? Certes, les

efforts en ce sens ne datent pas d'hier. Des formations à l'écoute et au leadership, au travail en équipe et à la gestion du changement ont proliféré depuis une vingtaine d'années. Cependant, la plupart reproduisaient des schémas scolaires : énorme erreur, gaspillage de temps et d'argent. Car c'est précisément dans le système éducatif traditionnel que l'intelligence émotionnelle a été mise de côté. Les qualités relationnelles, l'empathie, la créativité, la confiance en soi, le goût du risque y sont plus bridés qu'encouragés. La sociabilité y est tenue pour bavardage, la curiosité est source de désordre et de dispersion, la créativité est hors sujet, l'initiative sanctionnée, les potentiels de chacun sont ignorés ou, pire, étouffés. Figée dans une hiérarchie verticale avec pour unique objectif de transmettre le savoir, l'école n'a pas suivi les mutations sociales et économiques de la fin du siècle dernier. Son fonctionnement et ses principes sont restés les mêmes, privés de transversalité, creusant un fossé entre les compétences qu'elle façonne et celles attendues dans l'univers professionnel. Du reste, les parents du monde entier commencent à comprendre la nécessité d'une préparation à l'existence plus globale que celle que la formation scolaire traditionnelle offre aux enfants. Des initiatives timides s'esquissent au sein de l'Éducation nationale pour valoriser le travail en équipe, la construction de projets, la mise en commun et la confrontation des idées. Mais les effectifs des classes et les moyens disponibles limitent forcément les efforts et les résultats. C'est donc à l'entreprise qu'il revient de combler les carences. Pour révéler et exploiter l'intelligence émotionnelle, elle travaille sur le développement personnel. Le coaching professionnel est apparu il y a une quinzaine d'années pour répondre à cette demande et expérimenter des supports nouveaux. Les initiatives foisonnent qui proposent des alternatives au tête-à-tête coach-stagiaire. À travers une activité artistique ou sportive (théâtre, sports extrêmes, stages commandos...), elles travaillent sur le registre de la sensibilité et de l'émotion pour mieux se connaître, comprendre l'autre, gérer les tensions et le stress. Le coaching par le cheval entre dans la

catégorie de ces formations novatrices fondées sur l'émotion. Toutefois, si chacune cible une émotion en particulier, la palette de celles que provoque le cheval est infinie et complexe. Comme les formules alternatives de coaching évoquées plus haut, l'équicoaching propose un contexte original, déconnecté du cadre urbain professionnel. Il va bien plus loin, en introduisant un intervenant vivant et interactif. En réalité, dans cette relation triangulaire, le coach s'efface au profit du lien entre l'homme et le cheval. Incapable de préjugés ou d'analyse, l'animal réagit de manière objective, neutre et immédiate. Le cheval n'est pas seulement un révélateur de personnalité. Il réagit en temps réel aux émotions qu'il perçoit. D'où l'immense valeur ajoutée du cheval, qui permet de tester directement auprès de l'animal l'effet de comportements et de stratégies différents.

Tandis que s'opérait la mutation de notre environnement professionnel, une autre révolution s'est jouée dans le monde équestre. De fait, en utilisant le cheval comme médiateur, et non plus comme outil, il semble que nous abordions un moment charnière dans l'histoire incroyablement riche des relations entre l'homme et le cheval. Instrument de conquête, véhicule, outil de travail, sa polyvalence a intimement lié le cheval à l'histoire de l'humanité. Désormais, à travers les sports de compétition ou le loisir, nous entretenons avec lui une relation de confort, de plaisir, sans avoir réellement besoin de lui. Le ^{xx}e siècle a vu se profiler une nouvelle approche de l'équitation. À la maîtrise du cheval fondée sur la coercition, codifiée par les traités d'équitation du ^{xvii}e siècle et incarnée par l'instruction militaire, succède une approche nouvelle qui s'intéresse au comportement de la monture et à son bien-être. Après des siècles de soumission, voici le temps de la collaboration. La féminisation de la pratique équestre n'est pas étrangère à cette évolution vers un rapport plus affectif avec le cheval. Certains y voient le risque d'en faire un animal de compagnie et de tomber dans l'erreur de l'anthropomorphisme. Or, l'altérité reste la condition de l'équitation et de toutes ses utilisations. L'éthologie

équine, née dans les années 1970, a étudié la spécificité du comportement des chevaux, fondé sur leur condition de proie et leur nature grégaire. Ses découvertes ont très profondément irrigué le monde équestre. Dans la mouvance de cette discipline scientifique s'est développée l'influence des chuchoteurs ou comportementalistes, venus de l'Ouest des États-Unis, que le film *L'Homme qui murmurait à l'oreille des chevaux* (1998) a fait connaître à un large public. Ils ont ouvert des horizons très vastes sur les capacités sensorielles des chevaux et leur possible utilisation.

Ainsi, le cheval au naturel revient dans nos vies, sans selle, ni bride, ni harnais, pour répondre à d'autres besoins. Dans la relation multimillénaire entre l'homme et le cheval, l'avènement du cheval médiateur marque une rupture bien plus profonde encore que celle du XX^e siècle, car elle inverse les rapports. L'homme a passé des siècles à faire taire la sensibilité du cheval, à gommer au maximum ses pulsions, ses écarts, ses réactions de fuite, de colère, de révolte. Il s'agit maintenant de laisser parler l'hypersensibilité du cheval, de l'observer et d'en tirer les leçons. Ainsi, l'homme va pouvoir apprendre à se connaître, à se réconcilier avec lui-même, à surmonter ses peurs, à trouver sa place, à communiquer avec les autres, à les convaincre...

Dans notre siècle de technologies qui s'est tant éloigné du monde animal, le statut unique du cheval, à mi-chemin entre l'état domestique et l'appartenance au monde sauvage, fait de lui un intermédiaire exceptionnel pour reconnecter l'humain à sa part d'animalité. Entendons par là l'état de nature, constitué d'émotions que des siècles de codification, de culture et d'éducation nous ont appris à refouler. En réalité, le cheval, jadis omniprésent dans les campagnes et les villes, était bien plus qu'un véhicule ou un simple outil. Après l'avoir un temps oublié, peut-être sommes-nous en train de redécouvrir l'équilibre et l'apaisement que nos ancêtres tiraient, sans le savoir, de la proximité avec cet être exceptionnel.

L'équithérapie a renoué avec les effets bénéfiques de ce lien. Nous ne développerons pas ici le vaste domaine de la thérapie par et avec le cheval, née d'une observation fondamentale : les bienfaits sur les êtres en souffrance de l'intervention d'un être vivant, interactif. Depuis longtemps, cette méthode au secours du handicap moteur a fait ses preuves. Après le soin kinésithérapeutique et le soin psychomoteur, l'équithérapie apporte un soin psychique. Elle utilise la médiation du cheval dans le traitement de l'autisme et autres troubles mentaux, où le cheval permet à des êtres incapables de communiquer d'établir une connexion inespérée avec le monde. De là, des psychothérapeutes initiés au monde équin ont vu dans le cheval un auxiliaire précieux pour soigner la dépression, le mal-être et toutes sortes de problèmes relationnels. Pour résoudre des conflits entre parents et adolescents, par exemple, le cheval révèle tout autant qu'il désamorce la violence latente, l'agressivité refoulée.

Fort de ces succès, le cheval médiateur s'est invité dans la sphère sociale. La dimension valorisante de la relation avec le cheval a inspiré de nombreuses expériences dans le domaine carcéral, dans la réinsertion des chômeurs ou auprès des personnes âgées. Le cheval ne juge pas, il redonne de la dignité à ceux qui l'ont perdue, ramène les exclus, recrée le lien qui s'est rompu avec la société.

Avec l'équicoaching, le voici maintenant dans la sphère professionnelle. Difficile, pourtant, d'imaginer des liens entre deux mondes en apparence aussi éloignés ! En apparence seulement, car en matière d'organisation sociale et de comportements, nous verrons que les analogies sont multiples et que le management, l'art de mener les hommes dans l'entreprise, a beaucoup à apprendre du cheval. Du reste, le latin *managere* n'a-t-il pas donné les mots "manège" et "manager" ?

Nous sommes loin d'être les seuls à proposer des stages d'équicoaching. Les formations à vocation professionnelle utilisant le cheval comme médiateur sont nombreuses. Toutefois, elles sont restées jusqu'ici l'initiative de formateurs équestres qui s'intéressent

à l'entreprise. La spécificité de celle que nous proposons vient de la complémentarité de trois approches : celles d'un coach équestre, d'une psychologue et d'un spécialiste de la communication en entreprise, ayant en commun d'être cavaliers et éleveurs, animés par la passion des chevaux et la bienveillance à l'égard des hommes.

Le présent ouvrage n'est ni un manuel de management, ni un livre de psychologie, encore moins un traité d'éthologie équine. Il ne prétend en aucun cas délivrer une méthode transposable au sens scientifique du terme. De l'interaction entre les chevaux, les individus et les coachs, sensible aux variations de contexte, naît une alchimie chaque fois différente qui rend impossible toute modélisation des observations. Notre projet est né de la confrontation de nos intuitions, connaissances empiriques et recherches livresques à propos des chevaux, mais aussi des attentes et besoins perçus dans nos métiers respectifs. Elle a débouché sur une expérience qui continue, au fil des séances, de nous passionner et de nous surprendre. Ce qui se produit reste parfois pour nous aussi mystérieux. Comme pour tout ce qui s'apparente à de petits miracles, on serait tenté de dire qu'il faut le voir pour le croire ! Expliquer par les mots comment fonctionne l'équicoaching n'est donc pas une tâche aisée. Néanmoins, nous avons souhaité nous y atteler pour partager notre expérience, faire connaître l'extraordinaire capacité du cheval à révéler l'humain et à le faire progresser.

1

RETOUR AUX FONDAMENTAUX DE LA COMMUNICATION

À la fin d'une démonstration faite à l'intention des DRH d'entreprise, l'un d'eux a établi une comparaison intéressante : l'état psychologique des participants lui rappelait celui des mères qui viennent d'accoucher. La reconnexion avec des sentiments primitifs, – donner la vie, protéger son petit – met la jeune accouchée dans des états d'hypersensibilité et de réceptivité très puissants.

Le bouleversement émotionnel est propice à la remise en question, au changement. Comme la naissance, le contact avec le cheval opère un éveil des sens, une propension à capter tout ce qui est de l'ordre de l'affectif et de l'intuitif. L'équicoaching provoque pour certains un véritable choc. Beaucoup parlent d'un temps de digestion, avant de revenir sur terre. Cet état de flottement et d'hypersensibilité est un terreau fertile qui est proposé aux entreprises afin de faire passer des messages. Ainsi, il n'est pas rare d'associer, à la suite d'une formation d'équicoaching, une étude en groupe avec les mêmes personnes sur plusieurs thèmes : le positionnement ou repositionnement de leur marque, produit ou entreprise ; la révélation de l'identité et des valeurs que véhicule cette marque. Ces journées supplémentaires sont généralement très fructueuses car l'émotion partagée la veille a fait tomber les barrières, a libéré la pensée et la parole. Nous constatons que les participants à la session d'équicoaching ont développé un sentiment de fierté individuel et collectif qui contribue à l'amélioration de leur propre estime, moteur de leur réussite. Leur entreprise est devenue pour eux plus qu'un simple lieu de travail, avec une hiérarchie et un salaire. La marque s'incarne dans un ensemble de symboles et de notions immatérielles qui les touchent et les unissent, auxquels ils s'identifient. Une participante l'a exprimé par ces mots : "Au début de la session, j'appartenais à un service. À la fin de la journée, j'appartenais à un groupe."

Nos observations nous conduisent à penser que l'équicoaching s'adresse d'abord au système limbique, zone du cerveau impliquée dans la gestion de nos émotions, comme peuvent le faire des stimuli

odorants. Les émotions suscitées par le contact avec les chevaux sont prioritaires sur l'analyse et la rationalisation, activités du cortex cérébral, que nous sollicitons dans un deuxième temps, lors des débriefings. C'est grâce à cette activité émotionnelle que tombent les défenses mettant les participants dans un état de grande réceptivité. Elle reste constructive car les portes sont ouvertes pour ressentir du plaisir, de la sécurité grâce au lien proposé par le cheval. Ce sentiment de bulle ou de fusion fréquemment évoqué par les participants est le signe que le contact avec le cheval répond à un besoin profond d'attachement. Comblé ce besoin procure le bien-être et l'épanouissement, conditions de plus en plus reconnues pour favoriser la créativité et la performance en entreprise.

Ces observations peuvent être mises en perspective avec la pratique du psychologue en entreprise ou au sein d'un cabinet. Les consultations avec des personnes de tous âges amènent à comparer le fonctionnement de l'enfant avec celui du cheval et à y trouver un certain nombre de similitudes. Le petit de l'homme naît avec des compétences réflexes (marche, grasping¹...) qu'il va perdre pour réapprendre par imitation et stimulation de son entourage. Ces compétences, très archaïques, sont comparables à celles du poulain, qui marche quelques heures après sa naissance. À ce stade, la différence entre les humains et les animaux est que le poulain gardera ce savoir transmis génétiquement car sa survie en dépend. L'évolution des espèces fait du petit humain un incapable, comparé aux bébés animaux. Son cerveau et son évolution physique le rendront supérieur à maturité, il acquiert son savoir par des mécanismes d'apprentissage sophistiqués. Le savoir acquis vient se substituer aux savoirs archaïques.

C'est ainsi que parmi ses compétences, l'enfant est un décodeur des émotions de son entourage. Il lit même de façon plus ou moins

1. Réflexe archaïque caractérisé par la flexion permanente et solide des doigts sur un objet qui a touché la paume de la main (source : Larousse).

consciente certains phénomènes physiologiques chez ses parents. Nous citerons ici le cas d'Émilie, quatre ans, venue consulter pour des troubles anxieux, dont la maman suivait depuis des années des traitements pour des troubles de la fertilité. Les parents n'avaient jamais évoqué ce sujet devant Émilie. Celle-ci se mit à dessiner une femme enceinte. La maman annonça à la consultation de la semaine suivante qu'elle attendait effectivement un enfant. Qu'avait pressenti Émilie et que traduisait son dessin ? Sa perception du désir de maternité de sa maman ? L'intuition d'une grossesse démarrée ? Il est certain qu'elle avait reçu des messages non verbaux et qu'elle les avait parfaitement compris et interprétés. Les exemples sont nombreux dans la pratique ou dans la littérature de psychologie de l'enfant, citant cette aptitude des petits à lire les émotions, désirs, peurs de leurs parents et à y réagir plus ou moins fortement. Dans la relation périnatale, le tout-petit et sa mère communiquent avant tout par le corps. Que se passe-t-il entre l'état d'enfant et l'état d'adulte qui nous ferait perdre cette clairvoyance ? L'enfant apprend à parler. Au fur et à mesure qu'il grandit, il affine sa capacité à verbaliser ses émotions, à comprendre le langage de l'adulte. L'accès à l'abstraction dans le langage lui ferme progressivement les portes du langage non verbal, sauf s'il entretient cette aptitude, notamment par un contact avec les animaux.

C'est ce qu'illustre l'histoire de Tippi, enfant d'un couple de photographes, élevée en Namibie à l'écart de la civilisation et en contact permanent avec les animaux. La fillette était à la fois très proche de l'animal, mais sachant garder une certaine distance, tout à fait consciente du haut de ses six ans de la dangerosité de certains d'entre eux. Tippi avait gardé intacte cette capacité que nous avons tous à la naissance à décrypter le langage non verbal, son référentiel de langage étant autant la langue de ses parents que les mimiques des girafes, singes et autres léopards.

Ici se pose une question légitime : pourquoi utilise-t-on le cheval comme médiateur plutôt qu'un autre animal ? La rencontre avec des

fauves serait assurément riche en émotions mais la méfiance réciproque limiterait fortement les possibilités d'interaction fructueuse. D'autres espèces sont suffisamment domestiquées pour que nous puissions sans risque entrer en communication avec ses membres. Elles le sont parfois trop, comme le chien, dont le désir de donner satisfaction préside à tout comportement. Dans ce cas, le chat, plus indépendant, semblerait mieux adapté à l'exercice mais il est encore trop proche de l'homme pour fournir des réactions spontanées. Par ailleurs, son absence d'organisation grégaire ne permet pas d'analogie avec la société humaine et encore moins avec celle, hiérarchisée, de l'entreprise. Du reste, on imagine mal une demi-douzaine de personnes s'activant autour d'un chat! Lors d'une session d'équicoaching, un stagiaire nous a raconté avoir vécu une expérience de développement personnel avec des dauphins semi-appivoisés. Certes, l'intelligence, la sensibilité, les modes de communication et l'organisation sociale des dauphins en font potentiellement un médiateur extraordinaire. Mais pour des raisons pratiques évidentes, le "delphinocoaching" est beaucoup plus compliqué à pratiquer et donc peu exploré.

Parmi toutes les espèces, la nature du cheval et son histoire le situent dans un espace intermédiaire entre la domestication et le monde sauvage. Sa taille et les besoins en espace et en nourriture nécessaires à sa survie ont posé les limites de sa proximité avec l'homme. Trop grand pour entrer dans sa maison comme l'ont fait le chien et le chat, le cheval domestiqué depuis des millénaires, entretenu au pré ou au box, garde le souvenir de sa vie en liberté : une organisation sociale hiérarchisée et des sens hyperdéveloppés pour fuir le danger. Ces caractéristiques intactes permettent d'établir à notre profit des comparaisons précieuses avec les rapports humains. Elles nous offrent surtout la possibilité de renouer avec notre propre sensibilité, notre intuition et toute une gamme de capacités sensorielles qui sommeillent en nous. Outre la beauté, la stature imposante et les représentations symboliques que nous

avons du cheval, qui fascinent ou effraient, l'émotion naît de la rencontre avec un être vivant dont la personnalité, les goûts, les angoisses nous emmènent dans un espace de partage exceptionnel.

Le succès de l'équitation éthologique, dérivée de l'éthologie équine, est lié à la prise de conscience d'une nécessité de compréhension mutuelle entre l'homme et sa monture pour améliorer la performance, quel que soit le niveau du couple (loisir, compétition amateur ou de haut niveau). Ce sont les principes fondamentaux de cette approche que nous utilisons dans le travail en équicoaching. L'idée est d'aider les participants à renouer avec des compétences qu'ils ont en eux mais qu'ils n'utilisent plus : lire le langage du corps, utiliser son intuition, parler avec ses gestes, toucher, sentir. L'impact émotionnel très fort qu'il nous arrive d'observer est peut-être lié à la dimension archaïque de la relation qui s'instaure alors avec le cheval, d'un "lien très puissant" et de "l'impression de revivre des moments de l'enfance" dont certains ont parlé à l'issue d'exercices, qui évoquent la relation mère-enfant.