

François-Xavier Randour

Coach-Thérapeute



*Pour communiquer de façon efficace,
nous devons comprendre que nous percevons tous
le monde de façon différente.*

Site : www.coach-therapeute.com



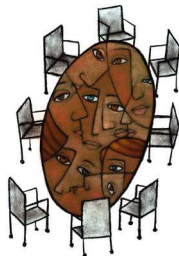
COACHING THERAPEUTIQUE

« Une approche centrée sur les acteurs de l'entreprise en tant qu'êtres psychiques confrontés à une réalité sociale ».

Le coaching thérapeutique est l'accompagnement de personnes pour le développement de leurs potentiels et de leur savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels et/ou personnels.



Les principes de base de cette approche



L'entreprise est un univers **émotionnel et passionnel**, que l'organisation, les procédures, les normes ne peuvent contenir en totalité

Dans le cadre de l'entreprise l'histoire de l'individu s'actualise. Son rapport à l'autorité est le plus souvent une reproduction, une amplification de la relation originelle aux figures d'autorités (père et mère).



Or **l'entreprise** est bien le **lieu d'exercice de l'autorité au quotidien**. Elle s'organise en conséquence : lignes hiérarchiques, organigramme, subordination.



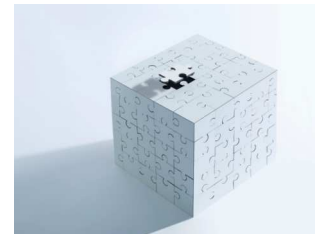
COACHING THERAPEUTIQUE

Les principes de base de cette approche



La souffrance psychique au travail est reconnue comme un facteur aggravant du climat social, de l'absentéisme et de l'improductivité. Elle s'origine dans les **tensions**, les **malentendus**, les **confusions**, les **non-dits**, les **frustrations**, qui vont confirmer chacun des acteurs dans sa vision du monde.

Ce processus d'enfermement des acteurs **neutralise une stratégie d'entreprise, sabote les projets** et sortir de cet enfermement ne relève pas uniquement d'une politique de communication ou de ressources humaines.



Le Coaching thérapeutique ne remplace pas la cure analytique ni une psychothérapie il leur emprunte les connaissances, le savoir-faire et le savoir être.



COACHING THERAPEUTIQUE EN ENTREPRISE

La réalité sociale que nous constatons est que l'entreprise est un lieu de paradoxes et de contradictions : les logiques contraires s'affrontent, mettent à mal les personnes et les organisations, génèrent de la confusion, de la frustration, des résistances...



Le **développement des aptitudes personnelles** à faire face à ses tensions échappe à un simple apprentissage rationnel et à la simple mise en œuvre d'outils de management et de communication.



Pour tous les acteurs quelque soit leur niveau hiérarchique prendre en compte les valeurs de l'Entreprise, ses objectifs de productivité, et ses préoccupations humaines est un sport de haut niveau qui demande un entraînement spécifique que propose notre approche.

A tous ceux qui crient aux loups dès qu'il est question de « faire entrer la psychologie » dans l'entreprise, je leur réponds le plus simplement possible que la psychologie y fait déjà largement son beurre et ce depuis belle lurette, sans que personne n'y trouve à redire...

Qu'est-ce qu'une entreprise ? C'est tout d'abord un groupe d'homme et de femmes (son créateur, son patron, ses managers, ses salariés, ses clients, ses partenaires ...) qui partagent tous, sans aucune exception, la même appartenance à la condition humaine.



COACHING THERAPEUTIQUE EN ENTREPRISE



L'entreprise est, par là même, « *un univers émotionnel et passionnel où chacun se met en scène du matin jusqu'au soir pour confirmer sa propre vision du monde* » et ce quelle que soit sa fonction, son secteur d'activité ou ses objectifs.

L'entreprise est un lieu où s'actualise l'histoire des individus, leurs croyances, leurs peurs, et donc un lieu à risque hautement névrotique.



Faut-il pour autant au nom du principe de précaution un psy derrière chacun ?

Evidemment non ! Mais entre cette extrémité et le fait de nier la dimension psychologique inhérente à une entreprise, il y a un grand espace d'innovation à ouvrir.



Le coaching thérapeutique est la voie royale de cette innovation.



COACHING THERAPEUTIQUE EN ENTREPRISE

Le Coaching-thérapeutique : A quoi ça sert ?

Le Coaching thérapeutique sert, notamment, à dépolluer les relations en Entreprise et à :

- Découvrir des ressources et des capacités inexplorées pour permettre aux personnes d'être sujet **ACTEUR** dans la situation qu'elles dénoncent et non-objet **VICTIME** de la situation qu'elles subissent ;
- **Repérer les méconnaissances** pour réhabiliter chacun dans sa capacité à agir sur une situation et cesser de dévaloriser ses capacités personnelles à agir. Les dévalorisations répétées empêchent l'action, rejette la responsabilité sur l'environnement qui devient le grand fautif et dans le régime de la faute rien ne se résout, seule la culpabilité est entretenue ;
- **Favoriser un changement de logique**. Face à une situation donnée, il s'agit d'inventer de nouvelles options et de nouveaux choix et prendre le risque de se tromper.
- Développer l'intelligence de situation par l'expérience sensorielle (la pratique) avant la mise en mots (la théorie).
- Sortir de la langue de bois et entrevoir d'autres sens que ceux affirmés dans la situation présente par la personne.
- **Faire un choix et assumer l'impact de ces choix** sur l'environnement. Prendre le risque de se tromper et supporter la responsabilité de se tromper...

Quel en est le bénéfice ?

Chaque acteur devient **co-créateur** et **coresponsable** des situations qui adviennent, et assume l'impact de ses décisions et de ses actions que ce soit dans le domaine privé ou dans le monde de l'entreprise, et ce dans le respect de l'être, de son histoire et de ses besoins/demandes présents.



COACHING

Une dynamique d'accomplissement professionnel et personnel

Coach-Thérapeute depuis 1999, je peux vous aider à accéder à toutes vos réponses, à passer à l'action et à concrétiser vos projets, via divers coaching tels que :

Accompagnement de dirigeant

Coaching personnel et professionnel

Développement de carrière et de potentiel

Préparation et accompagnement psychologique

Choix d'évolution et transitions de vie

Préparation à la prise de décision

Orientation et reconversion

Coaching privé



MODULES DE FORMATION

Dans les MODULES où la communication interpersonnelle est clef de voûte, différentes techniques seront développées : AT, PNL, CNV, Assertivité (DESC), IPV, SL... et ce en fonction de l'objectif final désiré.

Le but premier de toutes ces formation est *l'utilisation de l'acquis* c'est à dire que je porte une attention toute particulière dans la mise en pratique de l'apprentissage des diverses méthodes.

ENTRETIEN

L'art d'un entretien humain, ciblé et efficace. Aller à l'essentiel et identifier les clés du face à face. Cadrer, identifier les stratégies et la personnalité de votre consultant. Aboutir un entretien de manière centrée.

LES 5 SENS

80 à 85% de la communication est sensorielle et s'adresse au corps. Le bien-être physique, l'atmosphère, le décor, les couleurs, l'habillement, les odeurs, les matières, la forme des objets qui composent votre lieu d'accueil et de travail est le vecteur de votre personnalité et de celle de votre entreprise.

ACCUEIL

L'accueil, qu'il soit téléphonique ou visuel est le premier contact avec la personne qui se présente à vous. Ce premier contact est fondamental car il ancre la relation future. Autant qu'il soit expressif, vivant, humain et professionnel. Travail sur la gestuelle, le langage du corps, le visage, le regard, la parole.

GESTION D'EQUIPE

La dynamique d'un groupe dépend de sa motivation et de la qualité de sa communication. Sa capacité à maintenir sa cohésion, sa cohérence, dépend de sa souplesse et de la manière dont il s'adapte aux changements et à la crise. L'élément clé de cette cohésion est l'efficacité et les qualités humaines du responsable d'équipe.



MODULES DE FORMATION

Dans les MODULES où la communication interpersonnelle est clef de voûte, différentes techniques seront développées : AT, PNL, CNV, Assertivité (DESC), IPV, SL... et ce en fonction de l'objectif final désiré.

Le but premier de toutes ces formations est **l'utilisation de l'acquis** c'est à dire que je porte une attention toute particulière dans la mise en pratique de l'apprentissage des diverses méthodes.

GESTION DES CONFLITS

Malgré les apparences, les conflits sont un moyen de rechercher le contact avec soi ou avec l'autre. Dans le conflit « fermé », ce contact se fait de façon agressive ou indirecte et passe par 3 stratégies : agresser, fuir ou «faire le mort». Comment ouvrir le conflit à ce qu'il a d'essentiel : la recherche d'une remise à niveau et d'une harmonisation.

CONCILIATION

La dualité et la division entraîne une perte d'unité et de cohésion, donc une perte d'énergie et d'efficacité. La lutte épuise. Une équipe divisée est affaiblie. Elle perd de sa vigilance et de son efficacité. Le climat finit ainsi par se détériorer et la motivation baisse. La conciliation est un art de la paix.

ECOUTE ACTIVE

Ecouter se différencie d'entendre. L'écoute active est un type d'écoute « adulte », sans jugements et sans pression, qui permet comme un bourgeon, de faire éclore la matière de la communication humaine pour en récolter des fruits : un climat de confiance, un partage réciproque, une résolution des problèmes d'égal à égal, sans prise de pouvoir et dans la réciprocité.

INTUITION

Est un type d'écoute immédiate et globale, faisant intervenir les deux hémisphères cérébraux en association. Il est possible de développer notre « feeling » et notre ressenti profond, à condition d'apprendre à être complètement « ici et maintenant » avec nos 5 sens. Le 6ème sens, l'intuition, est le fruit et la composante de nos 5 sens.



MODULES DE FORMATION

Dans les MODULES où la communication interpersonnelle est clef de voûte, différentes techniques seront développées : AT, PNL, CNV, Assertivité (DESC), IPV, SL... et ce en fonction de l'objectif final désiré.

Le but premier de toutes ces formation est *l'utilisation de l'acquis* c'est à dire que je porte une attention toute particulière dans la mise en pratique de l'apprentissage des diverses méthodes.

SUCCES

Le succès n'est pas le fruit du hasard. Il est la conséquence d'une stratégie rigoureuse et exigeante qui demande la mise en place d'une méthode basée sur : Observer, Réfléchir, Positionner, Identifier, Elaborer, Choisir, Agir.

MISE EN ROLE

Cet atelier de 2 jours vous permet de mettre en jeu de rôle vos situations relationnelles problématiques, afin d'apprendre à les gérer et devenir ainsi « spectateur / acteur » de vos mises en scène de vie. Un cours pratique et ludique. Dilettante et intérêt.



EXEMPLE DE PROGRAMMES DE FORMATION

ASSERTIVITE

A l'issue de la **formation à l'assertivité**, les participants seront capables :

- ° s'affirmer dans le respect de soi et de l'autre
- ° être un acteur constructif de et dans son environnement
- ° de réagir positivement face à des personnes ou des situations vécues comme difficiles
- ° améliorer l'ambiance au sein de l'équipe, augmenter l'efficacité de chacun et de fait un gain de temps et d'énergie
- ° de communiquer de façon constructive des messages délicats (dire « non », mauvaises nouvelles, demandes impossibles à traiter...).

Programme :

- ° être agressif, passif ou assertif ?
- ° les comportements non assertifs : leur mécanisme d'auto-renforcement et leurs conséquences
- ° comment développer l'assertivité et l'écoute active
- ° dire "NON" sans démotiver l'interlocuteur
- ° dire "OUI" sans se sentir coincé
- ° réagir assertivement à toute critique
- ° répondre à l'agressivité
- ° traiter les problèmes et conflits en évitant de dramatiser les situations
- ° la méthode DESC



EXEMPLE DE PROGRAMMES DE FORMATION

GESTION DU TEMPS

A l'issue de la formation **gestion de temps**, les participants seront capables :

° d'identifier les erreurs qu'ils commettent dans leur gestion de temps.



° de déterminer leurs priorités et de planifier leurs tâches. De mieux gérer les perturbations, les interruptions et les pertes de temps.

° de s'organiser et de travailler de façon plus efficace.

Programme :

- ° Travail sur les objectifs des participants et auto – évaluation des problèmes de gestion de temps.
- ° Déterminer des objectifs efficaces : point de départ d'une gestion de temps réussie.
- ° Améliorer son fonctionnement en respectant les lois du temps.
- ° Distinguer l'urgent et l'important, établir de façon réaliste ses priorités et planifier ses tâches.
- ° Augmenter son efficacité.
- ° Eliminer les mangeurs de temps.
- ° Ligne de temps, matrice de temps...
- ° « Prioritiser » et planifier ses tâches
- ° Eviter les mangeurs de temps (fixer des limites, dire non de façon positive -[Assertivité](#)-)



TYPOLOGIE DES ENJEUX

Surmonter une difficulté | un blocage

« Je n'arrive pas à mettre des limites et... »

« J'ai des problèmes avec untel... »

° Coaching de résolution

° Coaching de soutien

Prendre une décision importante

« J'ai une promotion et j'ai peur de changer, quelles sont mes alternatives ? »

« Il faudrait changer ... mais je doute de ... ? »

° Coaching de décision

° Coaching d'arbitrage

Trouver sa voie personnelle et professionnelle

« Je ne sais pas ce que je veux faire dans la vie, maintenant... »

° Coaching d'orientation

Vivre le Changement

« On m'impose une nouvelle façon de travailler »

« Plus rien n'est pareil depuis... »

° Coaching de transition

Il est évident qu'il existe bien d'autres problématiques... et à fortiori bien d'autres programmes de coaching...

*...que je mets **A VOTRE SERVICE***



ENTRETIEN PRELIMINAIRE DE COACHING

Ce premier entretien, de **prise de contact** entre le coach et le futur coaché, est destiné à :

- faire une première exploration de « ce qui vous amène à pousser cette porte » et des **objectifs** que vous vous donnez
- valider l'adaptation du coaching à la problématique posée et, dans l'affirmative, cerner de manière réaliste les **enjeux** du coaching envisagé
- préciser le type de coaching proposé et en expliquer les modalités de déroulement
- proposer un cycle de coaching personnalisé
- enfin et peut-être surtout, s'assurer de la **cooptation mutuelle**, et forcément subjective, du coach et du futur coaché

L'entretien préliminaire de coaching ne nécessite pas de préparation particulière et n'implique bien sûr pas d'autre engagement de votre part.

La durée prévue pour cet entretien est d'environ 1 heure.

Il se déroule en principe dans nos locaux ([Bruxelles, Forest](#)), dans les conditions d'une **première séance**, d'essai, et fait à ce titre l'objet d'une tarification forfaitaire réduite.

L'objectif de cette première séance, de rencontre et de travail, est aussi de vous permettre d'évaluer la démarche en situation, — puis de décider en connaissance de cause si vous souhaitez poursuivre et renouveler ce premier choix, **en fonction de votre ressenti subjectif**, qui peut seul vous en confirmer la pertinence.

Pour un simple échange d'informations ou une demande de précisions complémentaires, un court **entretien téléphonique préalable** est également possible. Il ne saurait toutefois se substituer à l'entretien en face-à-face pour l'élaboration d'une démarche personnalisée.



QUI SUIS-JE ?

Diplômé de la Faculté des Sciences Appliquées en Mécanique des Fluides (ULB 1990) j'ai aussi une Licence en Psychologie de la Communication (Canada 1991) ; je suis également formé à l'analyse Jungienne (A. Pinterovic), à la thérapie brève...

Je travaille comme coach-thérapeute, depuis 1999, et propose notamment diverses méthodes de coaching dont la notion fondamentale est **L'APPRENTISSAGE** et de la **MISE EN PRATIQUE** des formations...

« La vie de chaque homme est un chemin vers soi-même, l'essai d'un chemin, l'esquisse d'un sentier. Personne n'est jamais parvenu à être entièrement lui-même ; chacun, cependant, tend à le devenir, l'un dans l'obscurité, l'autre dans plus de lumière, chacun comme il le peut. » [Hermann Hesse, Demian]



François-Xavier Randour

212 rue Roosendael
1190 Bruxelles (Forest)

Tel. 02/345 34 69
GSM : 0496-96 27 34

www.coach-therapeute.com

François-Xavier Randour

212 Rue Roosendael
1190 Bruxelles

Tel. : 02/345 34 69
GSM : 0496-96 27 34

WWW.COACH-THERAPEUTE.COM

