

Disney

CHANSON



CKTI



Ingénieur  
puis  
Développeur

Sportif  
maladroit

Praticien  
puis  
“Coach  
agile”

Acteur  
& metteur en  
scène  
confidentiel

Coach  
Systémique  
& narratif

Superviseur  
se donner le temps  
d'apprendre de  
ses difficultés,  
s'apaiser  
émotionnellement  
et se réaligner



# Modèle de Ker-Bruges

## ALLIANCE THÉRAPEUTIQUE ET THÉRAPIES BRÈVES

*Le modèle de Bruges*

Luc Isebaert  
avec Marie-Christine Cabié  
et Hélène Dellucci



En s'inspirant des thérapies brèves,  
concevoir des accompagnements différents





Processus de  
**PRODUCTION**  
de valeur

“Gestion” du  
**CHANGEMENT**



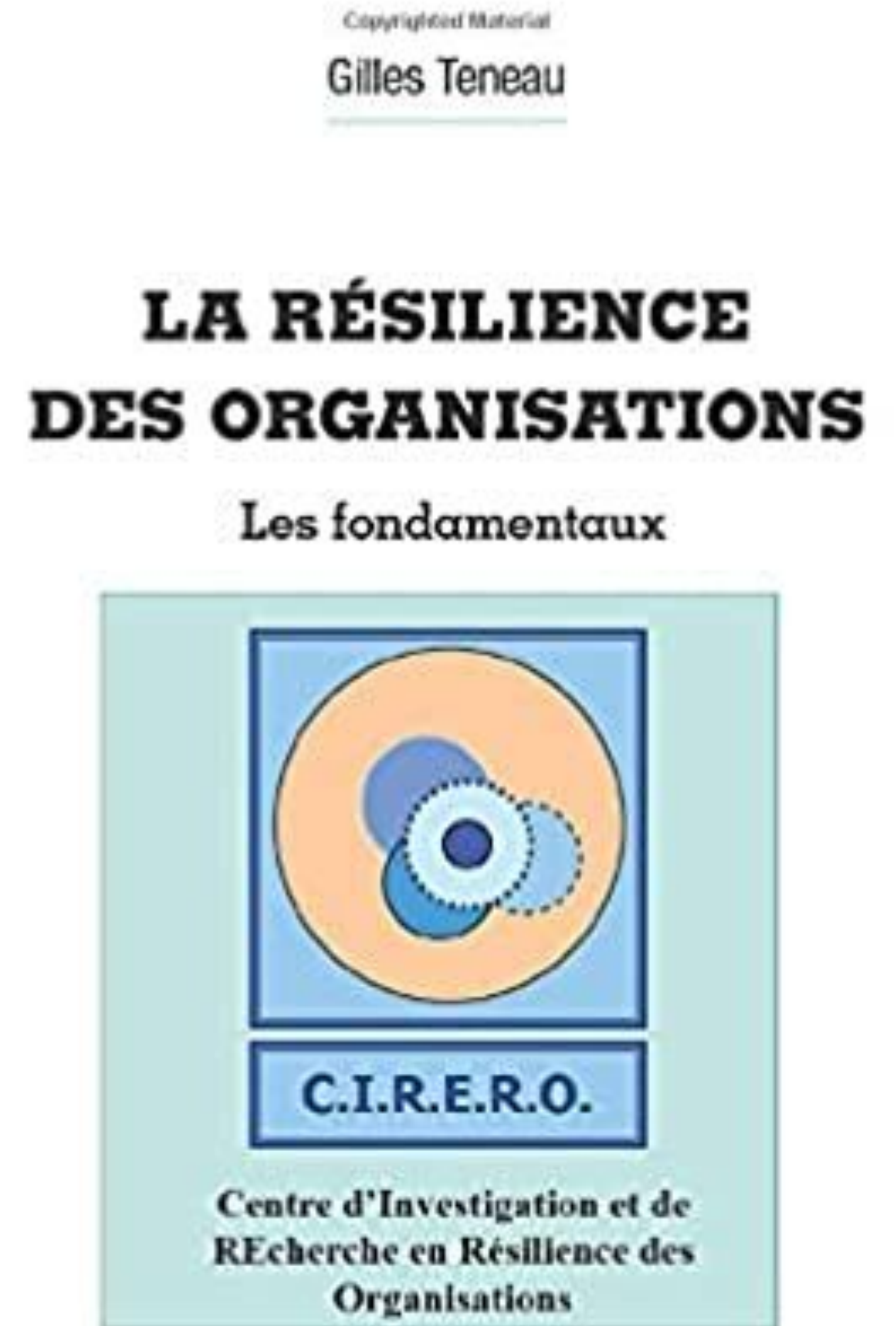
~~Chef de projet~~  
~~Serum Master~~  
Agile Delivery Lead



# Agilité -> RÉSILIENCE

"**Capacité** à développer les forces nécessaires  
pour affronter les défis de la vie"

(modèle de Bruges)

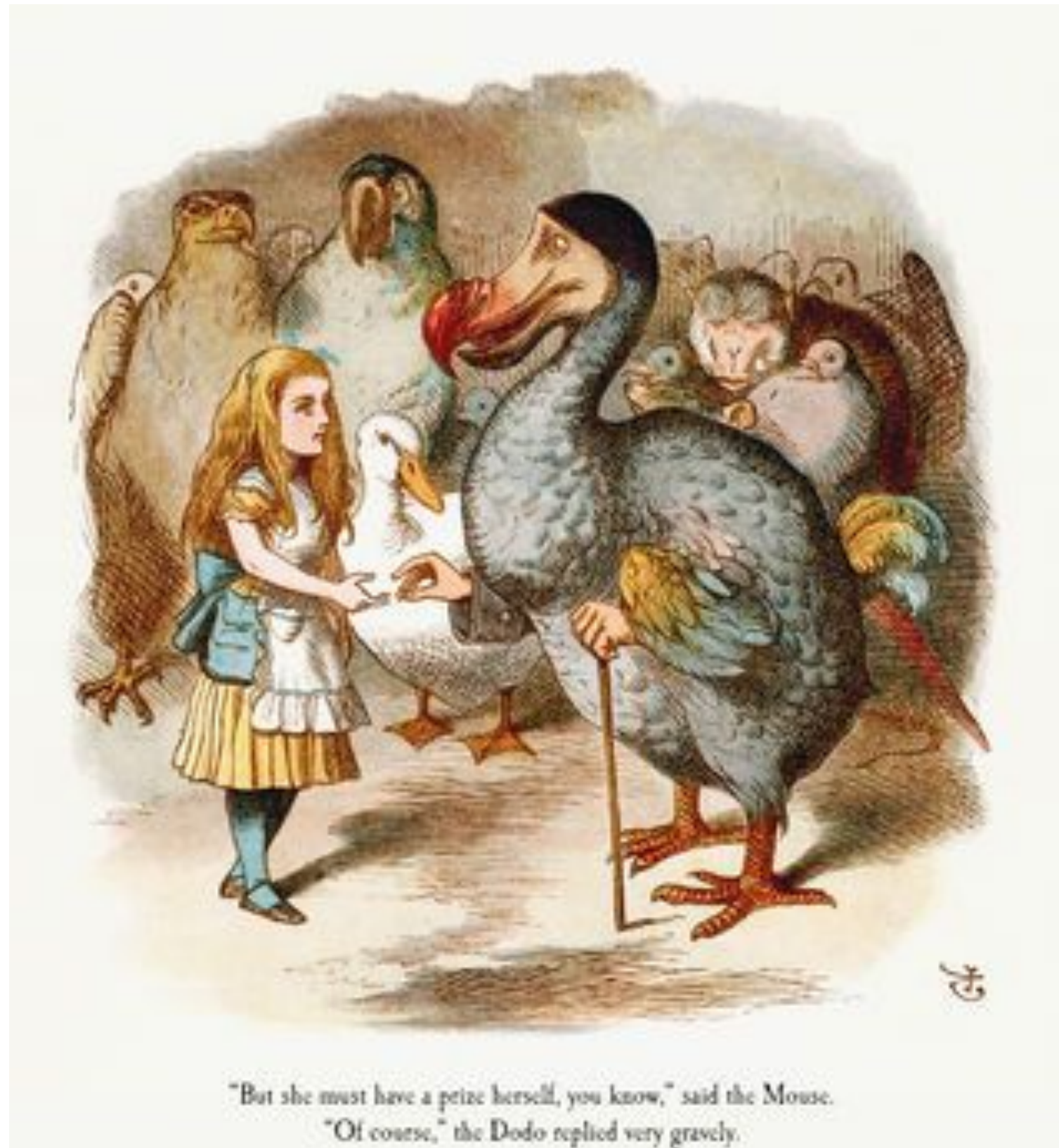






**Quelle est le meilleur “outil”  
d’accompagnement au changement ?**

# Où nous retrouvons le DODO

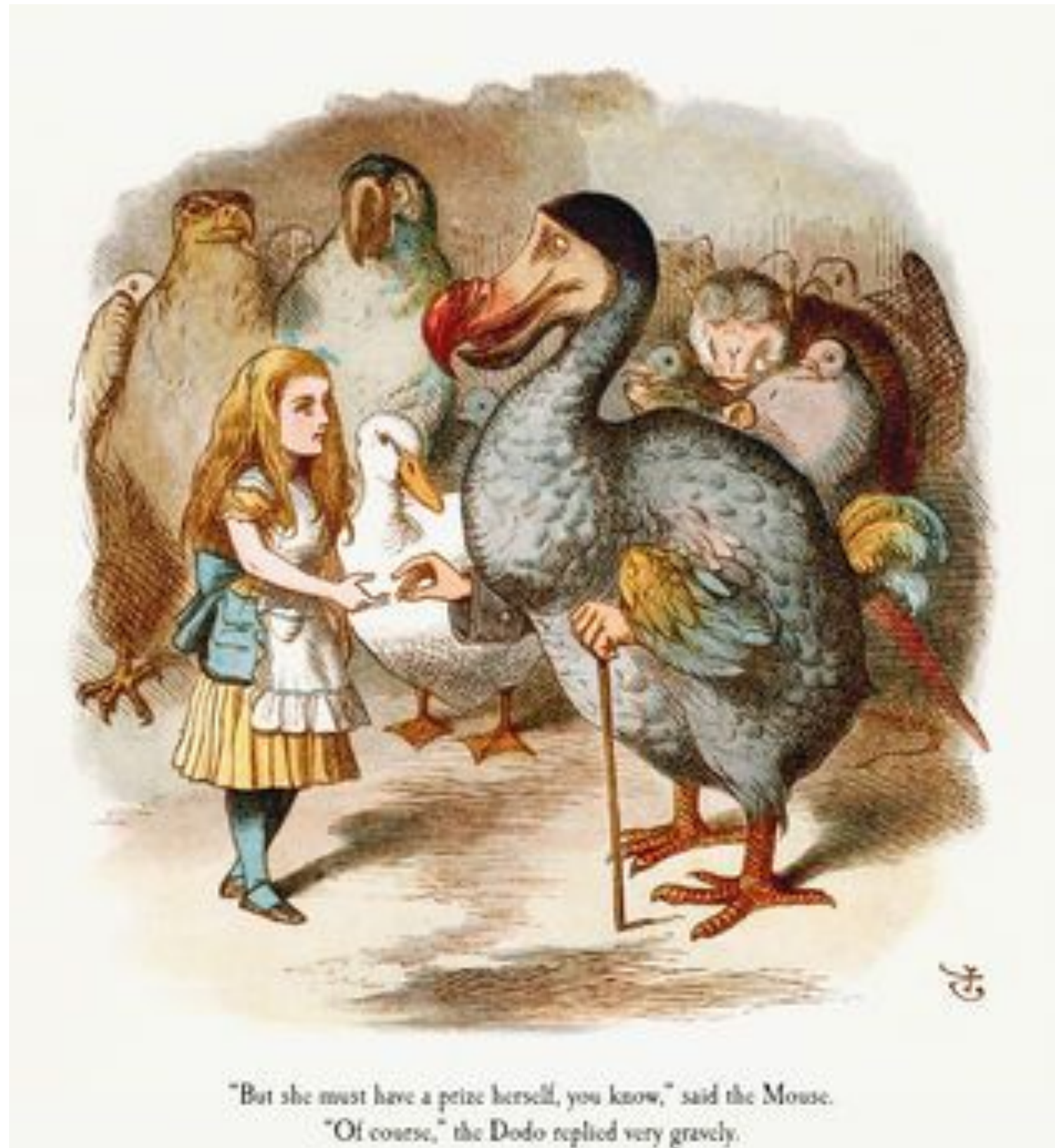


"But she must have a prize herself, you know," said the Mouse.  
"Of course," the Dodo replied very gravely.

la meilleure chose pour nous sécher  
serait **une course au « Caucus »**.



# Le verdict du DODO

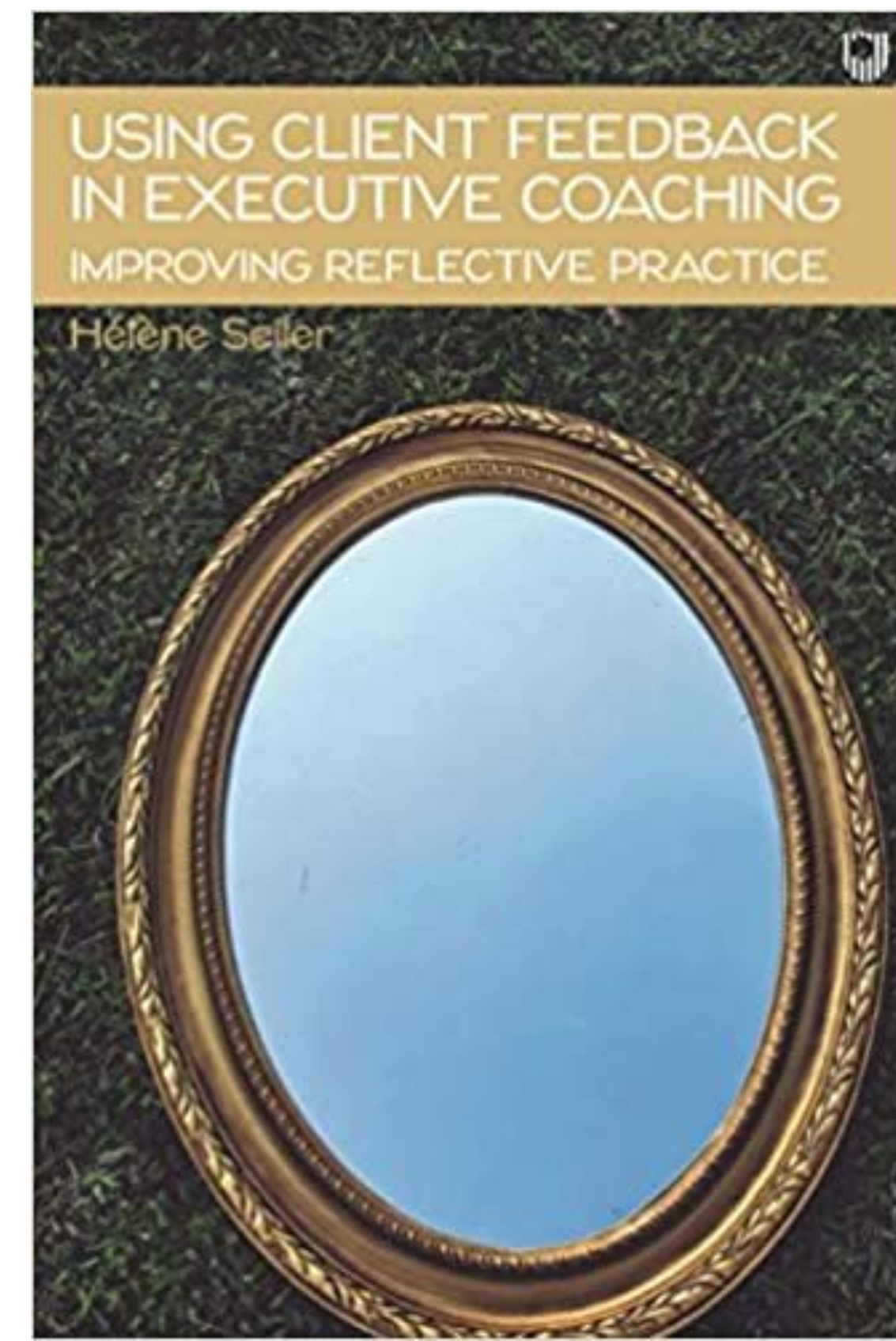
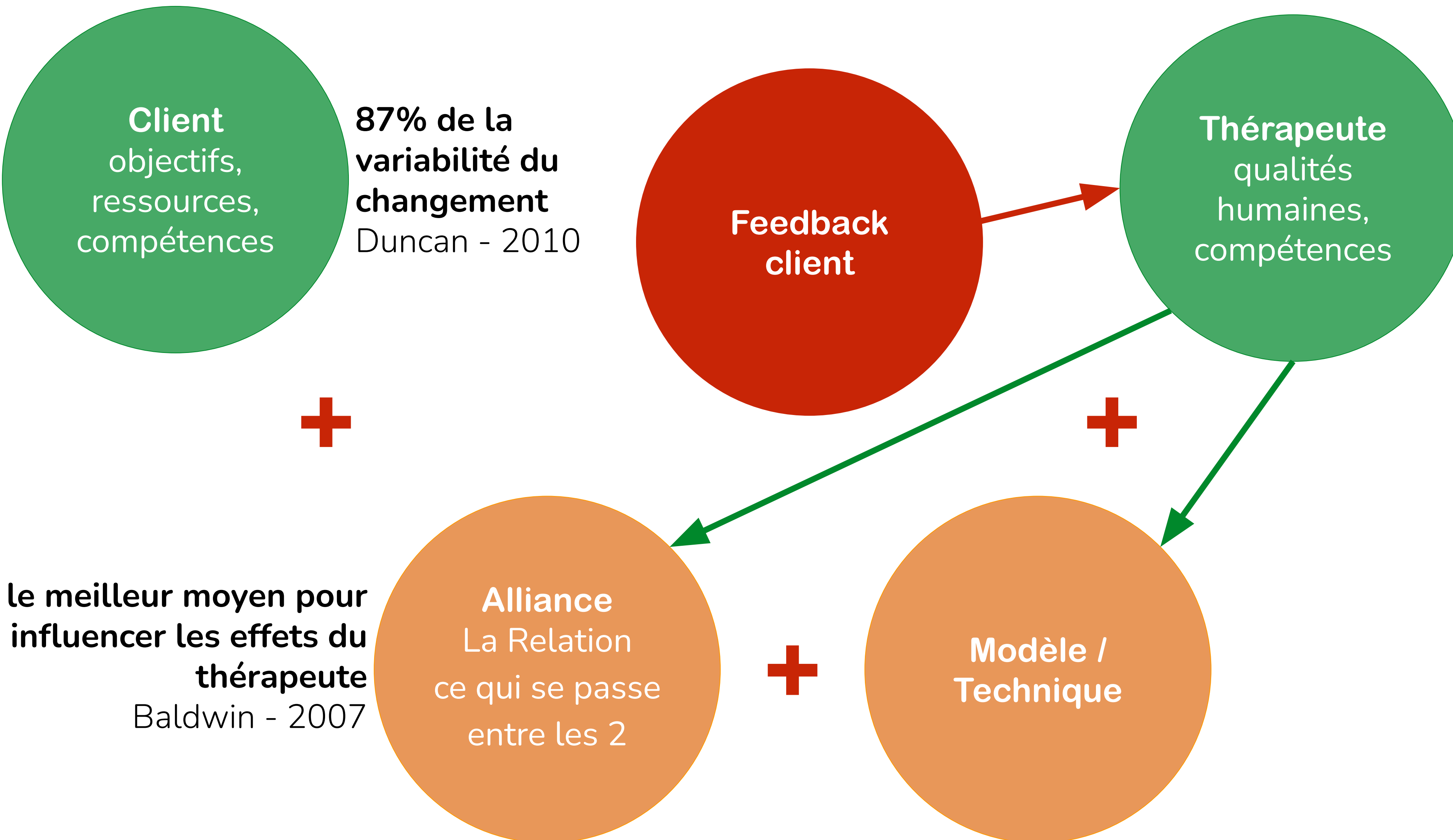


« **Tout le monde a gagné,**  
et tous, nous devons recevoir des prix. »

**Théorie des facteurs communs :  
85 à 90% de l'efficacité de toute thérapie**



# 4 caractéristiques communes +1 (Duncan 2010)





accord sur les objectifs  
la manière de mener le changement  
et le modèle qui aide à comprendre CROIRE  
comment le changement peut se faire

lien relationnel entre l'accompagnant et le "client"

# L'Alliance

## l'âme du changement

compte 5 à 7  
fois plus dans  
la variabilité  
que le modèle  
et la  
technique  
(2007)



**La collaboration avec les clients  
plus que la négociation  
contractuelle**

**Et si ça parlait aussi de la relation entre les  
consultants, accompagnateurs du changement,  
et leurs clients ?**





# Réflexion personnelle ou à 2-3

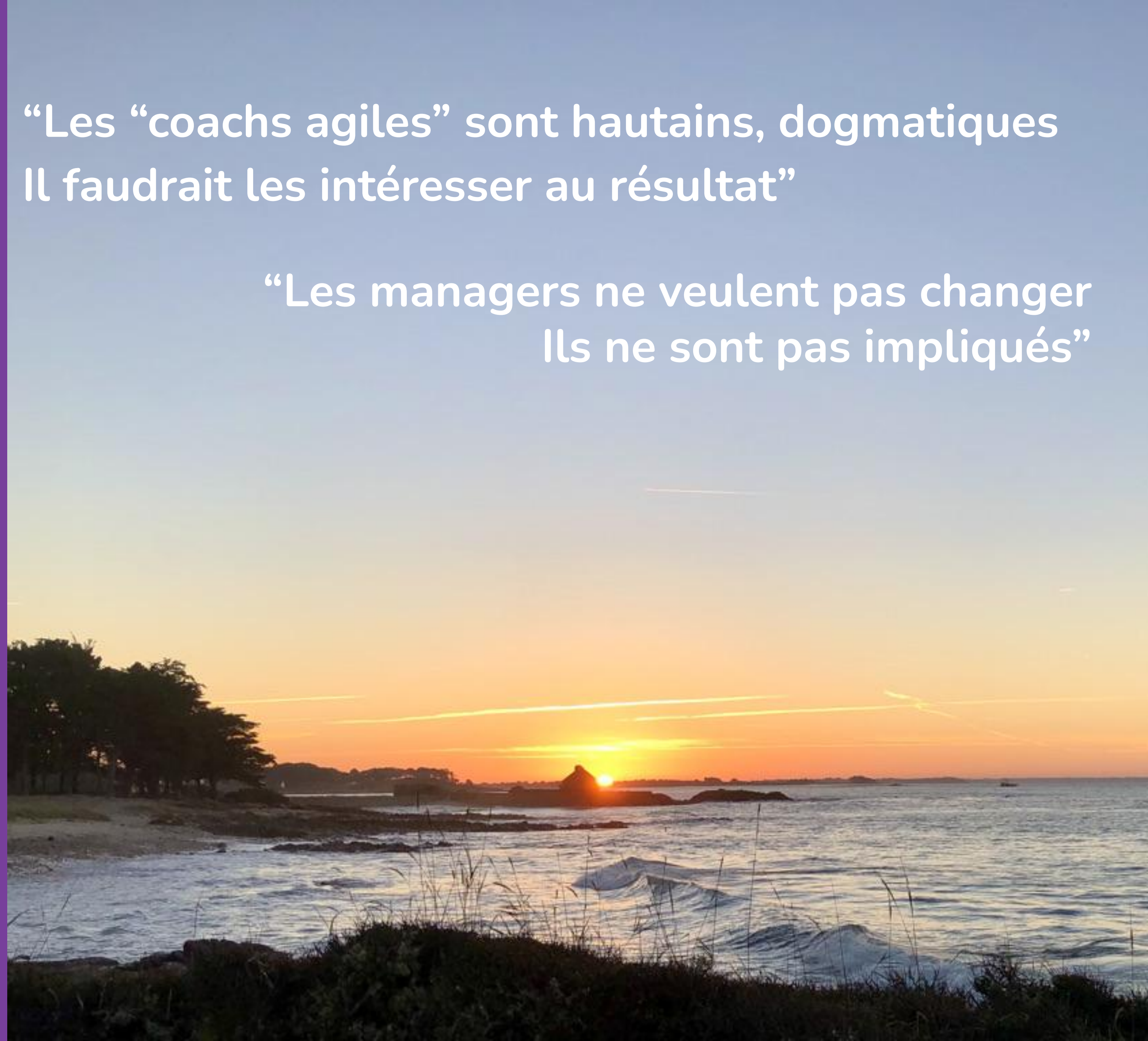
L'accompagnement au  
changement à la lumière du  
verdict du Dodo ?



2

“Les “coachs agiles” sont hautains, dogmatiques  
Il faudrait les intéresser au résultat”

“Les managers ne veulent pas changer  
Ils ne sont pas impliqués”





2

## Les fondamentaux du modèle de Bruges

### ALLIANCE THÉRAPEUTIQUE ET THÉRAPIES BRÈVES

*Le modèle de Bruges*

Luc Isebaert  
avec Marie-Christine Cabié  
et Hélène Dellucci



RELATIONS

érès



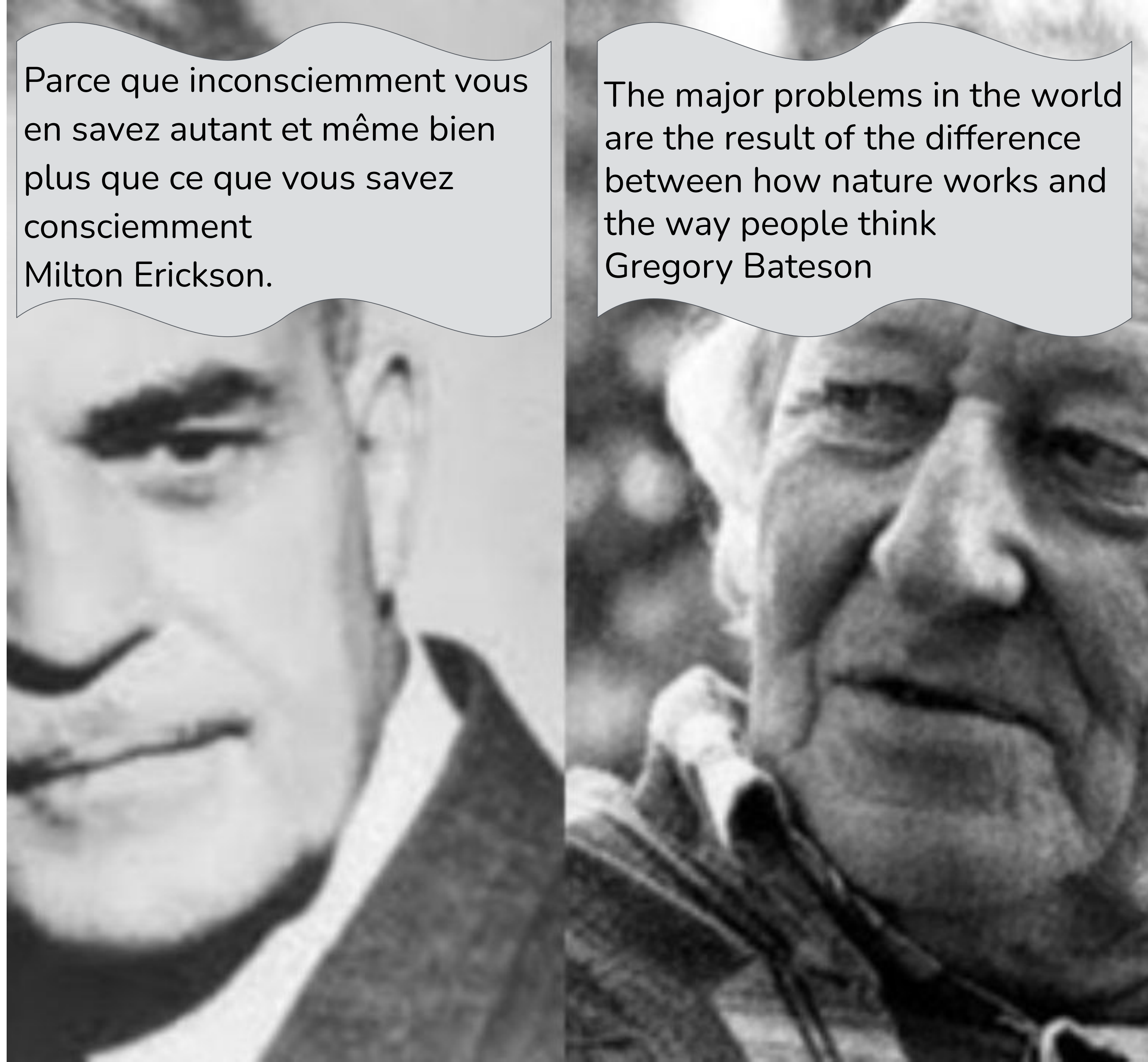
# Les approches brèves, systémiques et contextuelles

## Déplacement :

- de l'individu vers les relations, les interactions et le contexte
- vers des interventions actives et réactives
- vers des interventions spécifiques au client plutôt que spécifique à la théorie
- vers un accompagnement conçu comme une **conversation** évolutive et construite

Parce que inconsciemment vous en savez autant et même bien plus que ce que vous savez consciemment  
Milton Erickson.

The major problems in the world are the result of the difference between how nature works and the way people think  
Gregory Bateson





# La position de “non-savoir”

Andersen et Goolishian (1992)

**Chaque client est différent.**

**Parce qu’il est un expert,  
l’accompagnant ne présuppose pas  
qu’il sait ce qui est bon pour ce client.**





## Le cadre de **CO-EXPERTISE**

**L'accompagnant** est l'expert  
pour le modèle théorique et pour le processus d'accompagnement

**Le client** est l'expert  
pour les objectifs, les choix, les ressources. Liberté de choisir

### Démarrage

Construire ensemble

### **L'ALLIANCE**

Mandat de l'accompagnant :  
aider à choisir  
de choisir

### Objectifs

~~changer les clients~~ ~~Résoudre leurs problèmes~~

Comment le client veut vivre son existence ?

**Changer** ce que le client souhaite

**Garder** ce que le client ne veut pas changer

Transformer  
ces CHOIX  
en  
**HABITUDES**





**Pendant que l'accompagnant travaille,  
le client se repose !**

**Résistance**

**Construire une RELATION dans laquelle  
LE CLIENT PEUT DEVENIR L'EXPERT  
DE SA PROPRE AMÉLIORATION**

**Dépendance**

**CKTI**

<https://pixabay.com/fr/photos/chien-dormir-repos-du-repos-canin-848390/>



Ça commence...  
au commencement !

2 articles sur  
[www.ckti.com](http://www.ckti.com)

Déterminé (co-expertise)

Désabusé (plainte)

Délégant (conseil)

DIFFÉRENCIER  
LES DEMANDES  
POUR DE MEILLEURES  
RELATIONS  
D'ACCOMPAGNEMENT

Désigné (visite)

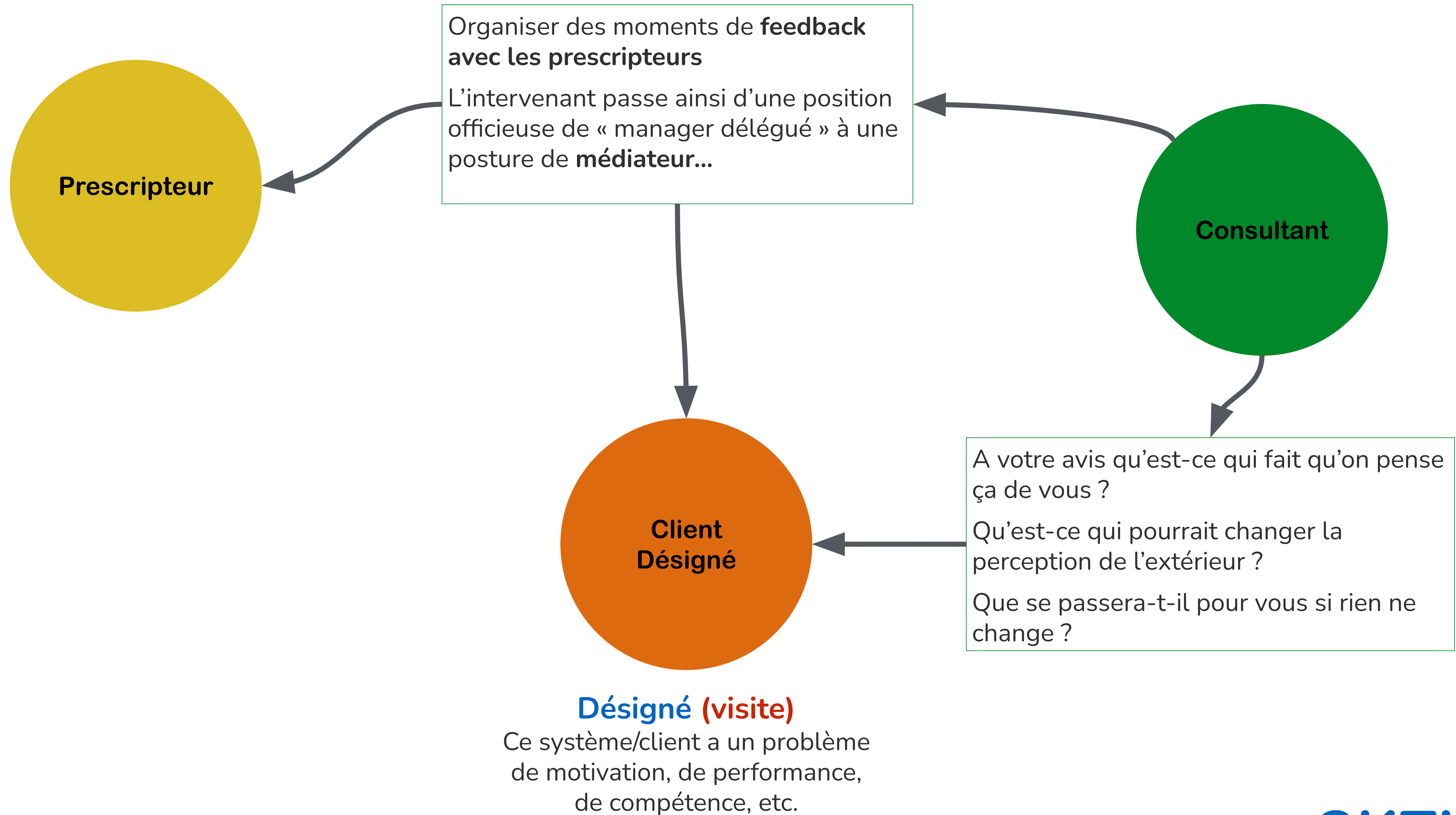


Les 4 types  
de relation  
par François Balta



Les 4 D  
dénomination  
de Kervin Kuerny







**Client  
Désabusé**

### Désabusé (plainte)

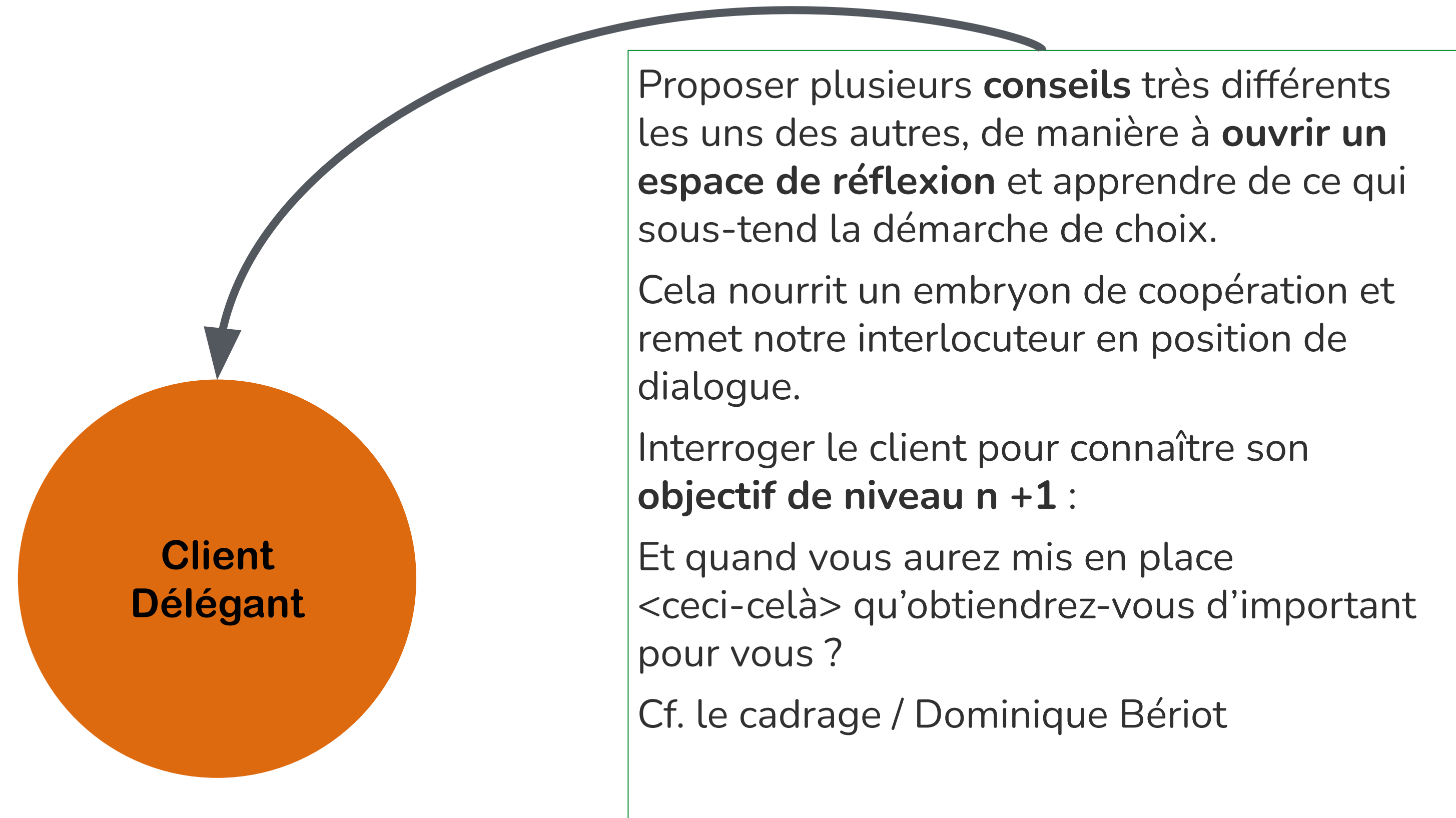
Ça se voit que vous ne connaissez pas  
cette entreprise !  
A quoi bon, on a déjà essayé,  
plus ça change et plus c'est la même  
chose.  
De toute façon tant que les managers,  
les dirigeants, les procédures, les  
actionnaires, le monde, l'univers...) ne  
changeront pas, ça ne bougera pas.

Chercher les **exceptions**  
(les moments où le problème n'est pas présent)  
Questionner les **généralisations**  
(jamais/toujours)  
Expérimenter des **petits pas**  
Travailler à **rendre visible** ce qui se passe, les  
processus, par exemple avec du management  
visuel (pilier "Transparence" de Scrum)  
Des ateliers de modélisation de **boucles de  
renforcement**  
(voir les articles d'Arnaud Gervais).  
S'inspirer des **approches narratives** pour se  
relier aux valeurs des personnes, à ce qui est  
précieux pour elles, les inviter à développer leur  
histoire préférée, chercher à détecter l'Absent,  
Mais Implicite...  
S'appuyer sur le **Processus de Responsabilité**  
de Christopher Avery (voir chez Olivier My)  
pour accompagner la traversée des différentes  
étapes vers la responsabilisation...

Attention à la posture haute  
-> prophétie  
auto-réalisatrice de l'échec  
annoncé  
Comment rendre la  
situation moins pénible ?  
Comment inviter à regarder  
différemment le contexte ?

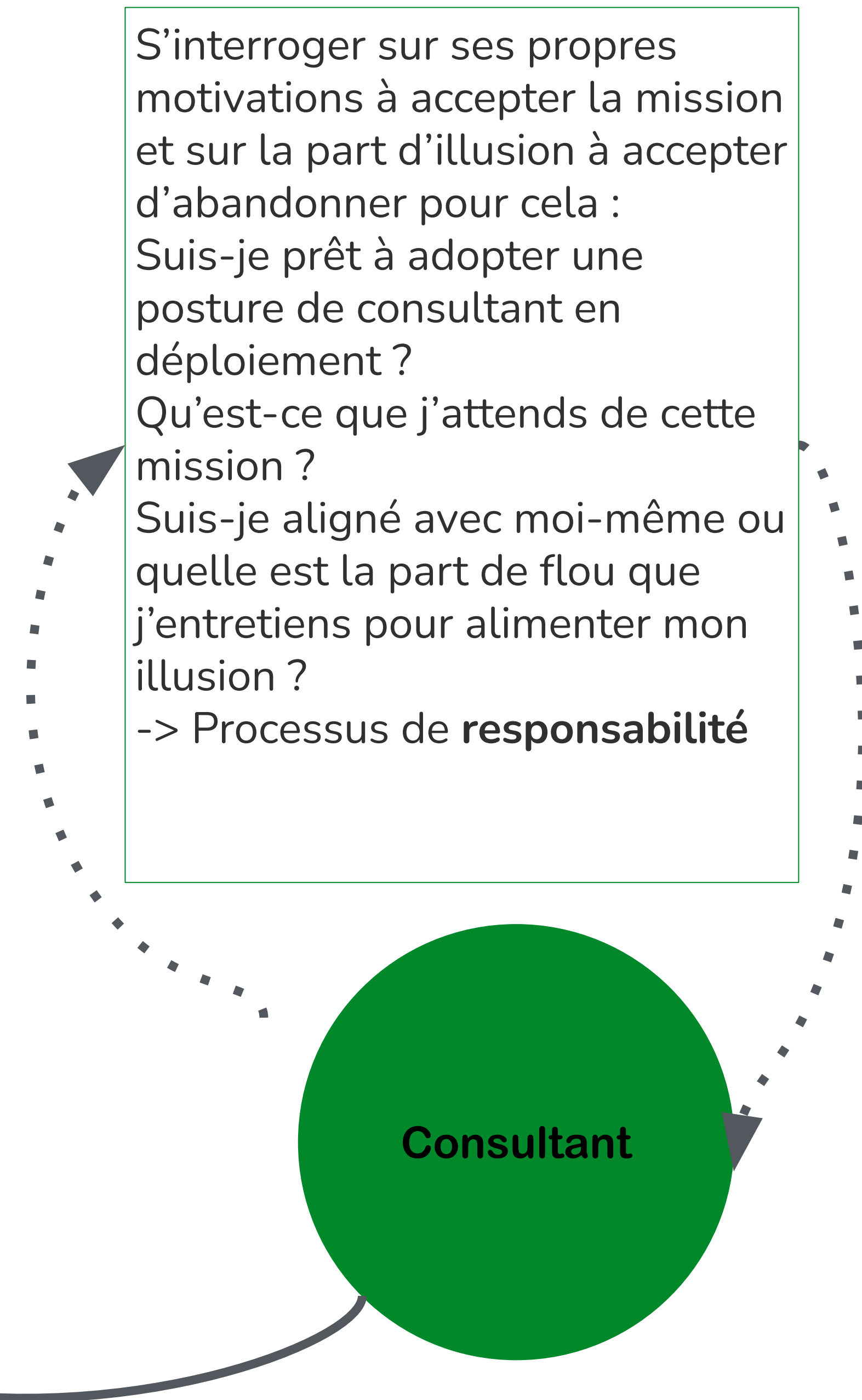
**Consultant**





### Délégant (conseil)

Le client pense connaître la solution et délègue sa mise en œuvre  
Déployez l'agilité, mettez en place Scrum, SAFe, le "modèle Spotify", les OKRs, etc.



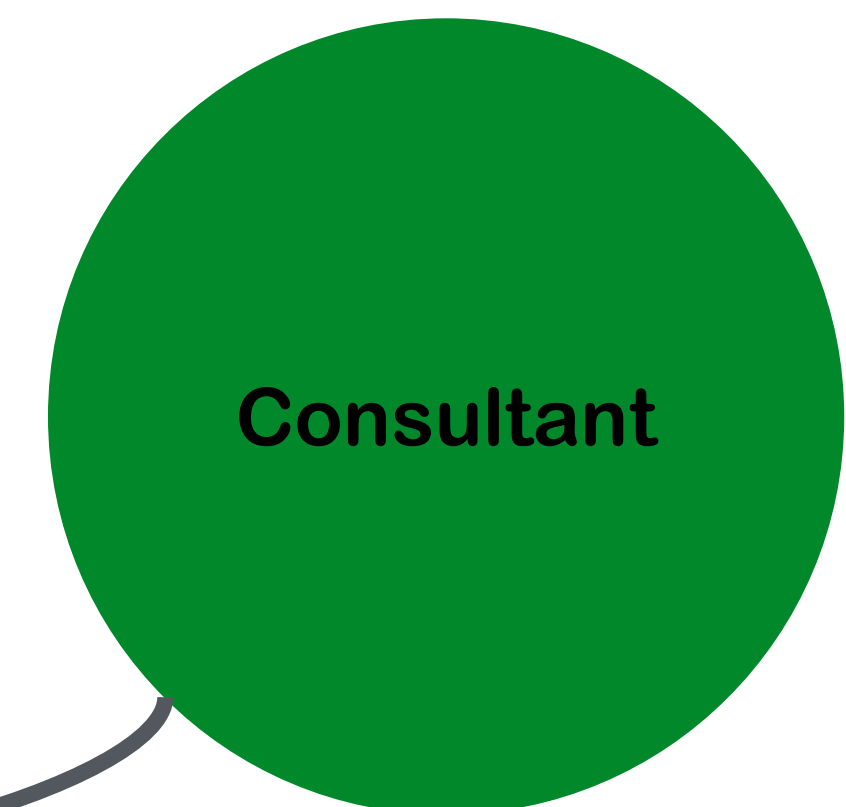
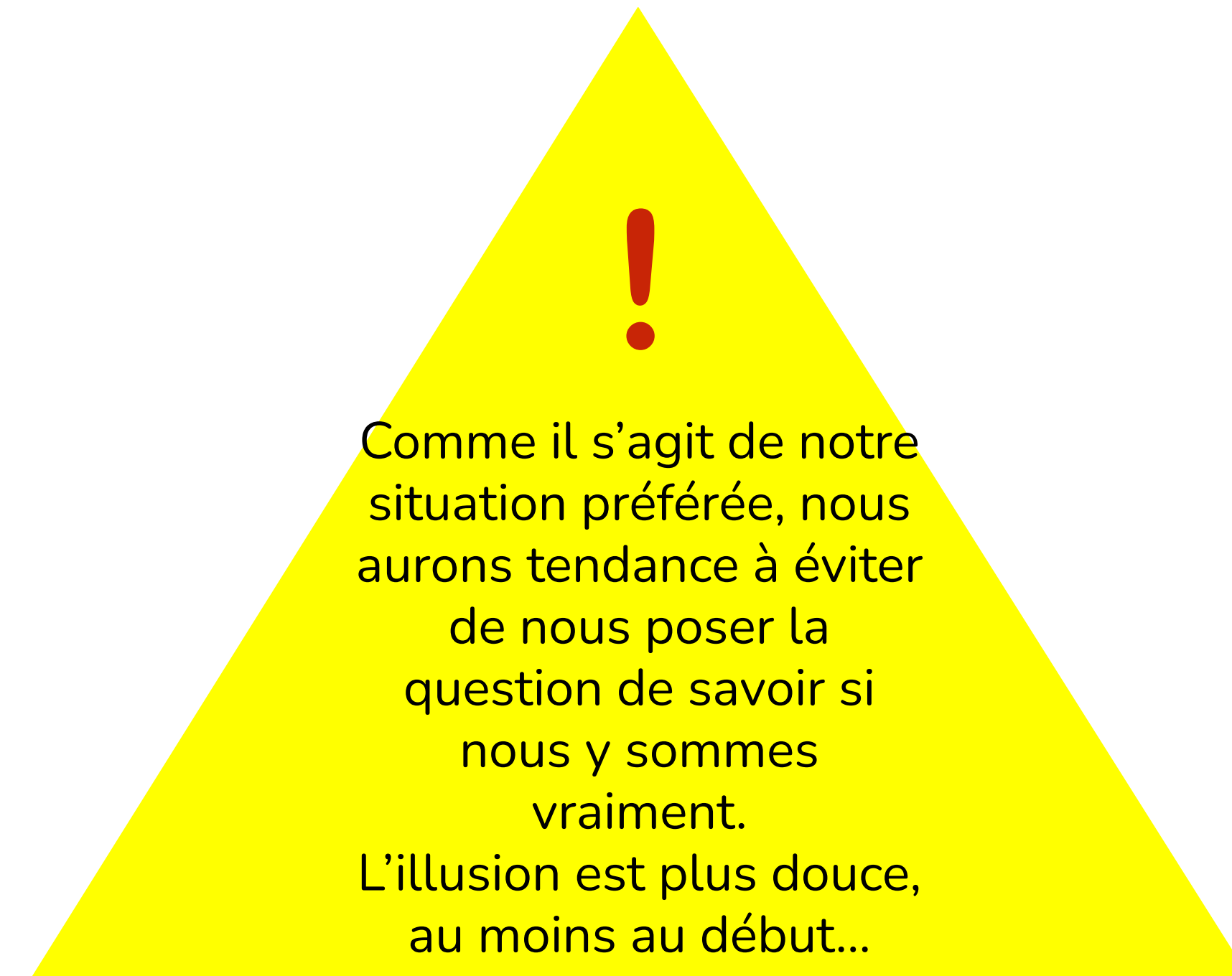




**Déterminé (co-expertise)**  
Aidez-nous à construire une agilité  
adaptée à notre entité  
(entreprise, Business Unit, service,  
équipe...)

Démarches « orientées solutions » respectant  
les principes inspirés de la cybernétique :

1. Si ça marche, ne changez pas !
2. Une fois que vous connaissez ce qui  
marche, faites davantage de ce qui marche !
3. Si ça ne marche pas, cessez et faites  
quelque chose de différent !





# Réflexion personnelle ou à 2-3

Qu'est-ce que cela me donne  
envie de faire différemment ?

2

Est-ce que je reconnais  
certaines de ces relations  
dans mon expérience ?

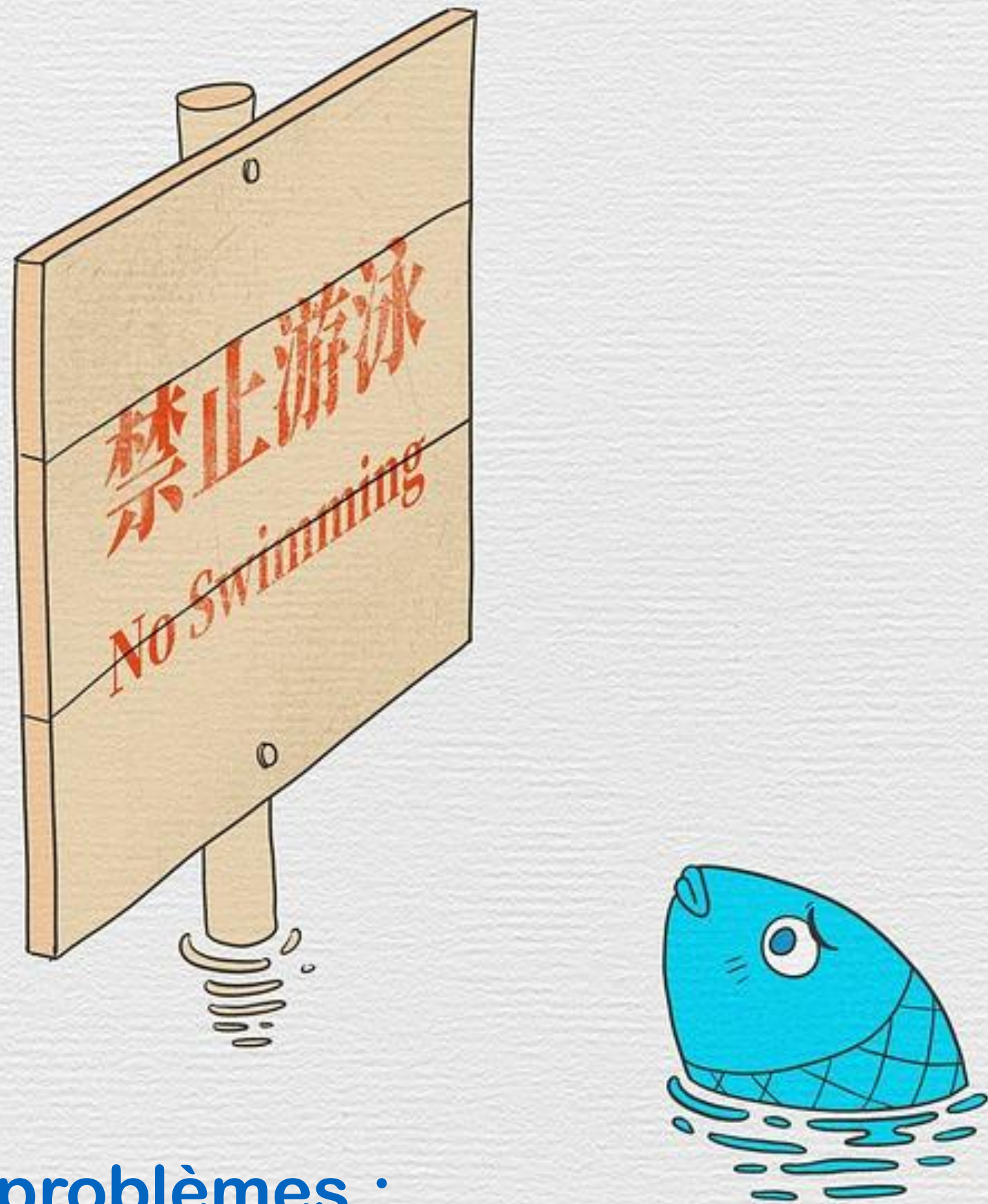




**3**

## **Le modèle des habitudes**





**Les problèmes :**

**des interactions dérangeantes  
avec la réalité = nos habitudes**

**Le changement :**

**accompagner nos clients à changer les façons  
d'interagir avec la réalité = les habitudes**



CHARLES DUHIGG

# LE POUVOIR DES HABITUDES

Changer un **rien** pour **tout** changer



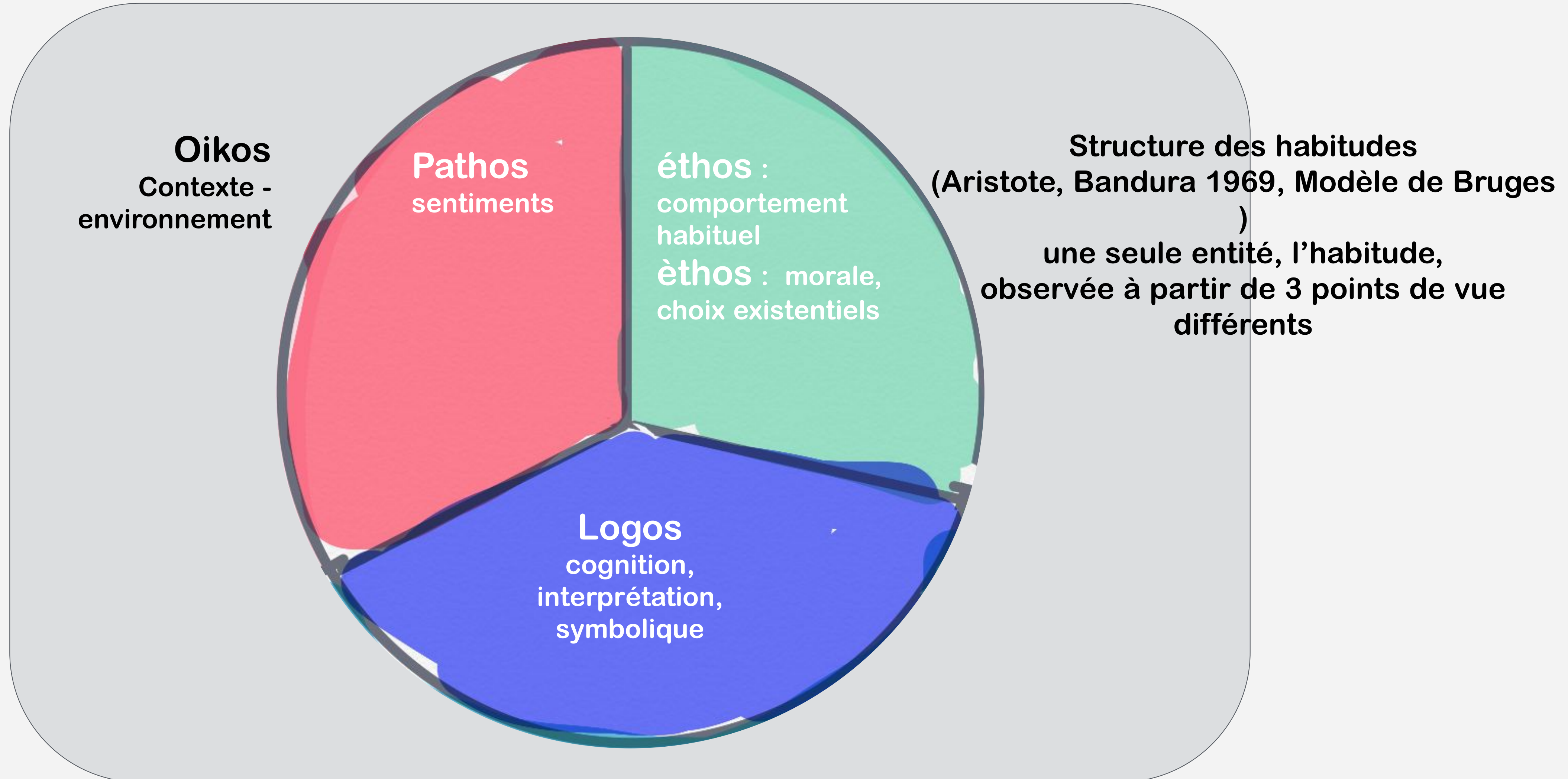
Clés Champs

Ces habitudes,  
nous les avons choisies pour  
**NE PLUS AVOIR À CHOISIR.**

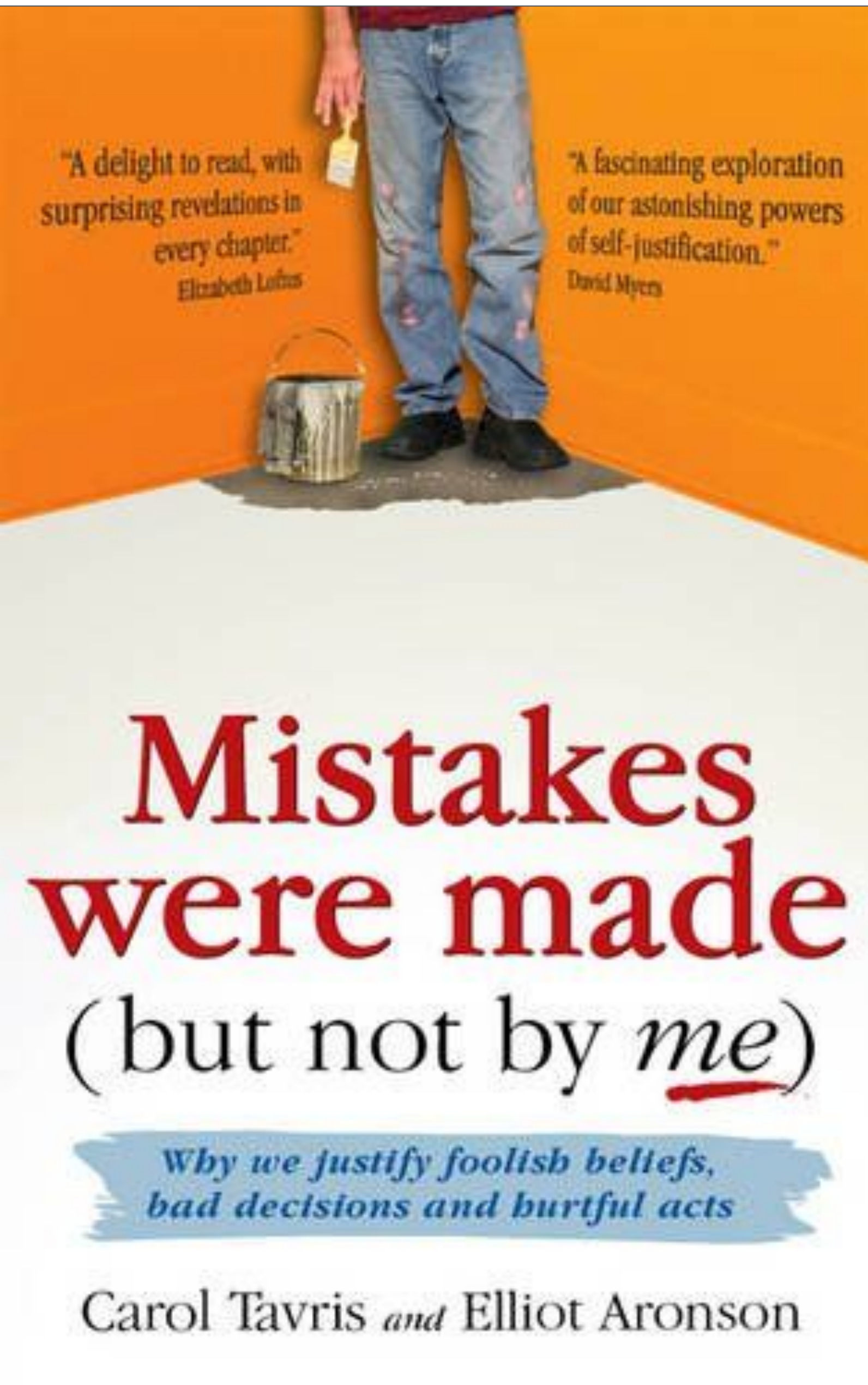
**Avant qu'une habitude ne devienne automatisée,  
il faut la mettre en pratique  
et la répéter consciemment, suffisamment de fois.**



# Le modèle des habitudes







éthos (comportement habituel)

#

èthos (morale)

**dissonance cognitive**

dysharmonie avec nous-mêmes

-> construction d'une justification

ou

-> non-choix ou choix inévitable et imposé

“tout le monde le fait”

“c'est plus fort que  
moi”  
“je n'ai pas le choix”



# Agilité : conflit valeurs / réalité (habitudes)

1) **Obstination** à poursuivre ses valeurs (èthos) malgré la réalité :  
épuisement, conflits, ...

2) **Justification** :  
c'est ce que les clients demandent !  
-> changement des valeurs éthiques (performance...)  
recherche de satisfaction ailleurs (communauté, jeux...)



# Réflexion personnelle ou à 2-3

Que vous inspire ce modèle  
des habitudes ?



L'accompagnement du changement  
pour développer des habitudes plus  
satisfaisantes





4

## Modèle de Bruges & agilité ?

### ALLIANCE THÉRAPEUTIQUE ET THÉRAPIES BRÈVES

*Le modèle de Bruges*

Luc Isebaert  
avec Marie-Christine Cabié  
et Hélène Dellucci



RELATIONS

éirès



# Code d'ÉTHIQUE de l'Agile Alliance

(...)

**Se mettre d'accord sur le cadre :**

12. Je veillerai à ce que nous ayons un agrément sur le périmètre.

13. Je travaillerai avec le client pour comprendre ses besoins plutôt que d'imposer ma propre solution.



CODE OF ETHICAL BEHAVIOR



The definitive guide to achieving  
authentic and lasting Business Agility

# INVITING LEADERSHIP

Invitation-Based Change™  
In the New World of Work

DANIEL  
MEZICK

MARK  
SHEFFIELD

I'm calling upon  
the Agile Alliance, the Scrum Alliance, ICAgile,  
and the Business Agility Institute.

position cautioning against  
**IMPOSING "TRANSFORMATION"...**

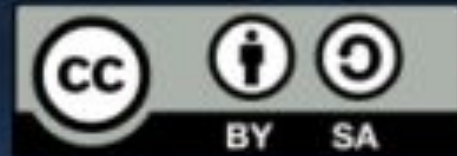


**Et si nous  
faisions  
passer  
l'accord sur  
les résultats  
avant les  
solutions ?  
Mike Burrows**

# Imagine...

Everyone able to work consistently at their best:

- Individuals, teams, between teams, across the organisation and beyond
- Right conversations, right people, best possible moment
- Needs anticipated, met at just the right time



[agendashift.com/true-north](http://agendashift.com/true-north)

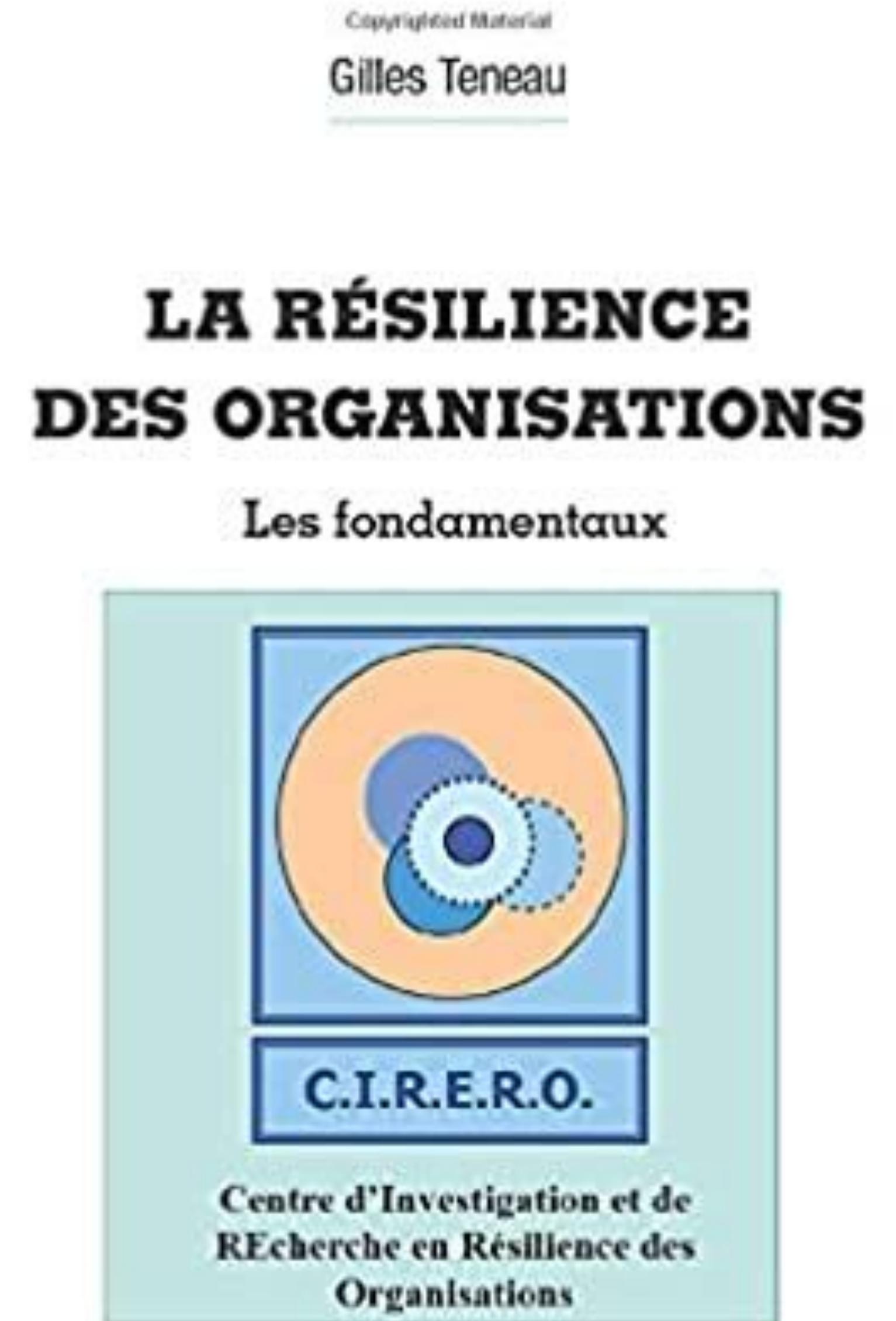


# Agilité -> RÉSILIENCE

"**Capacité** à développer les forces nécessaires  
pour affronter les défis de la vie"

(modèle de Bruges)

Quelle est la meilleure technique  
pour ça ? Le meilleur "outil" ?





# ALLIANCE THÉRAPEUTIQUE ET THÉRAPIES BRÈVES

*Le modèle de Bruges*

Luc Iseboert  
avec Marie-Christine Cabié  
et Hélène Dellucci



RELATIONS

érès





# Réflexion personnelle ou à 2-3

Ça vous inspire quoi tout ça ?

2

## Soutenir la RÉSILIENCE

"**Capacité** à développer les forces nécessaires  
pour affronter les défis de la vie"

(modèle de Bruges)





**FIN ?**