

Disney

CHANSON



CKTI



Ingénieur
puis
Développeur

Sportif
maladroit

Praticien
puis
“Coach
agile”

Acteur
& metteur en
scène
confidentiel

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

Coach
Systémique
& narratif

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



Chef de projet Scrum Master Agile Delivery Lead



Processus de
PRODUCTION
de valeur

“Gestion” du
CHANGEMENT

?

Agilité -> RÉSILIENCE

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

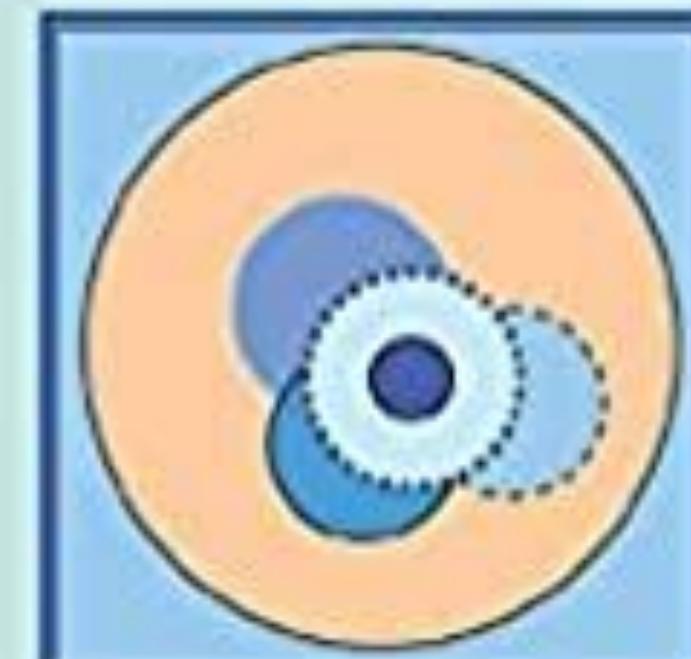
(modèle de Bruges)

Copyrighted Material

Gilles Teneau

LA RÉSILIENCE DES ORGANISATIONS

Les fondamentaux



C.I.R.E.O.

Centre d'Investigation et de
REcherche en Résilience des
Organisations



L'Harmattan

Copyrighted Material

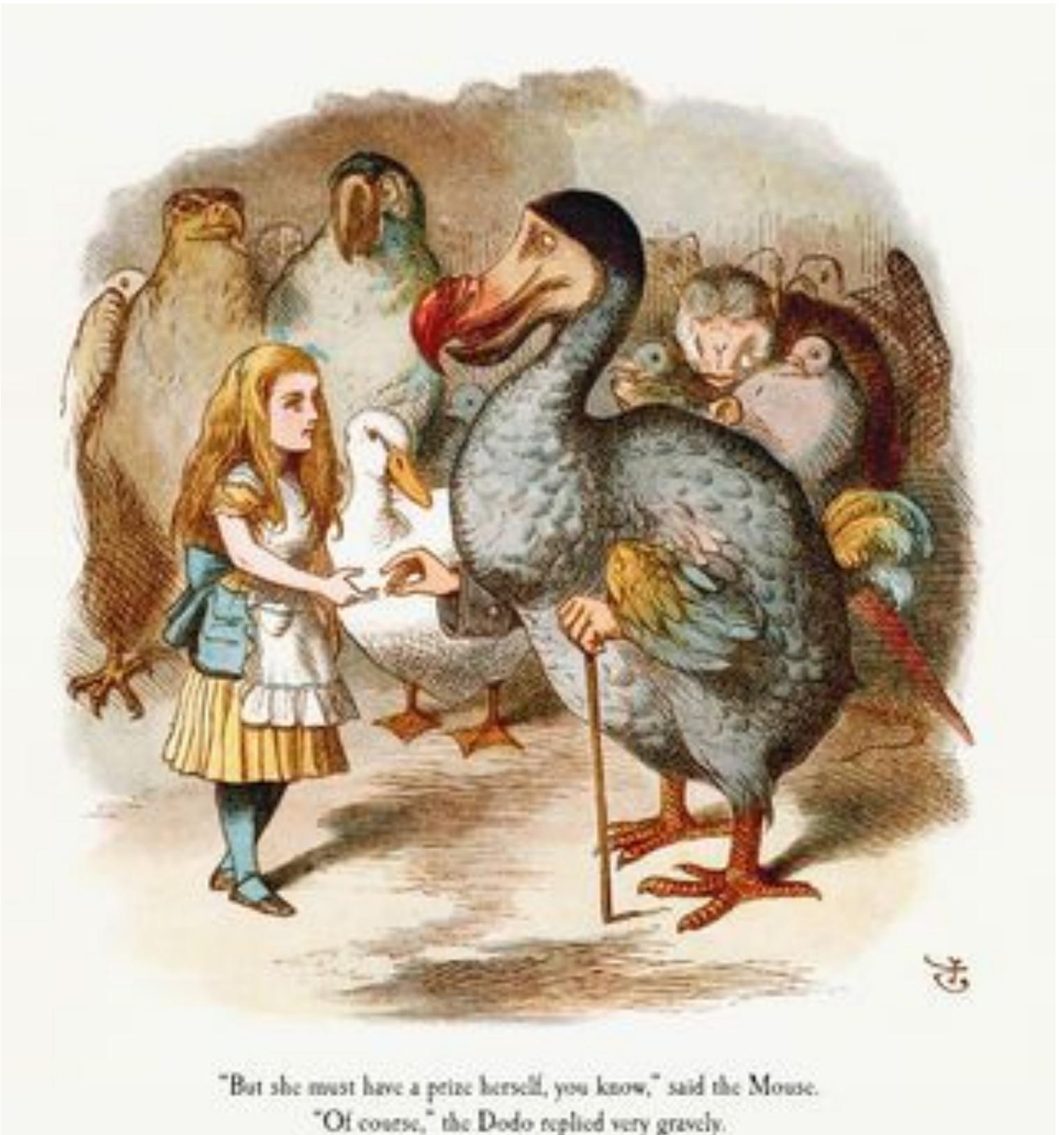
2017



1

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

Où nous retrouvons le DODO

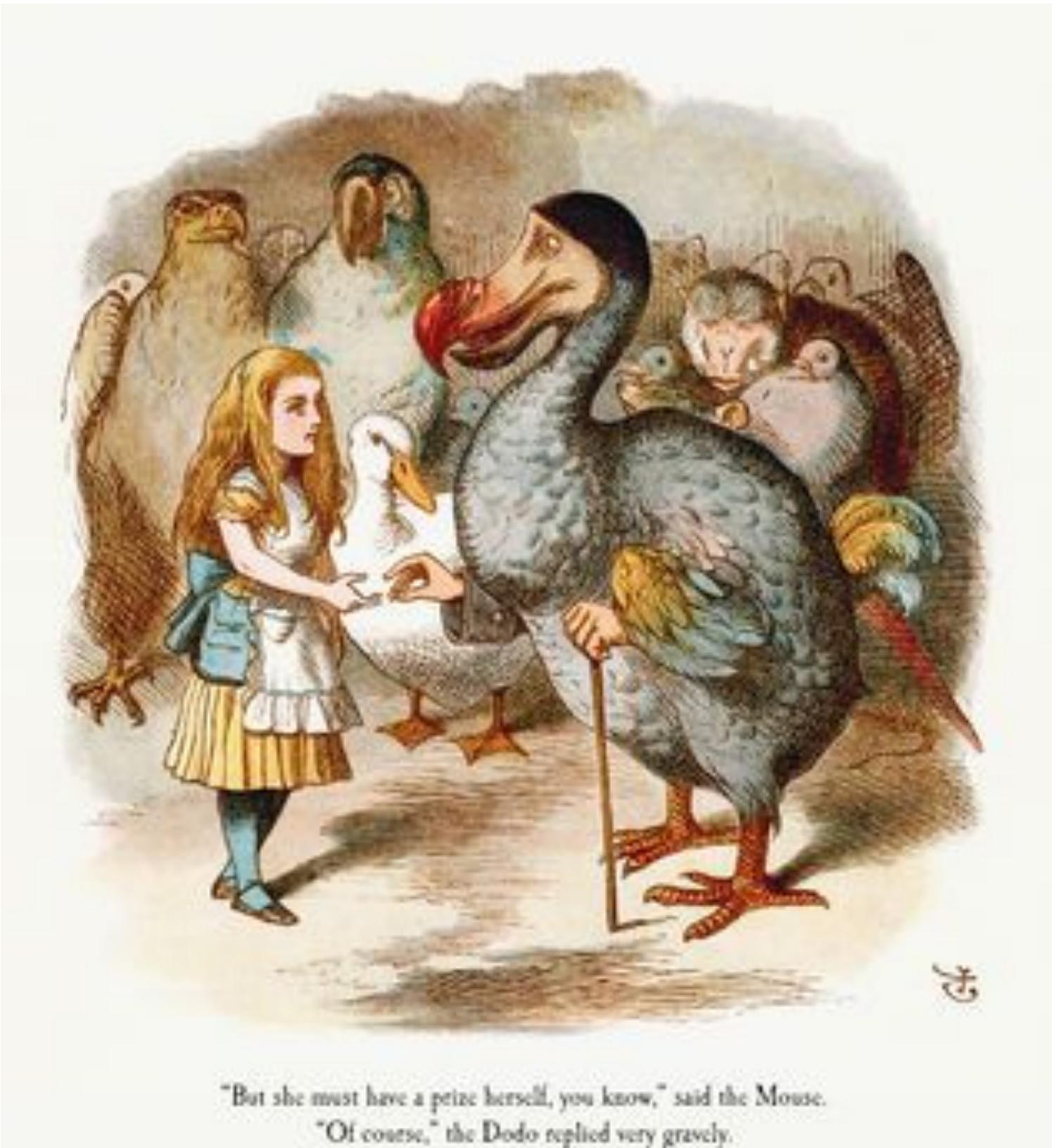


la meilleure chose pour nous sécher
serait **une course au « Caucus ».**

"But she must have a prize herself, you know," said the Mouse.

"Of course," the Dodo replied very gravely.

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

"But she must have a prize herself, you know," said the Mouse.

"Of course," the Dodo replied very gravely.

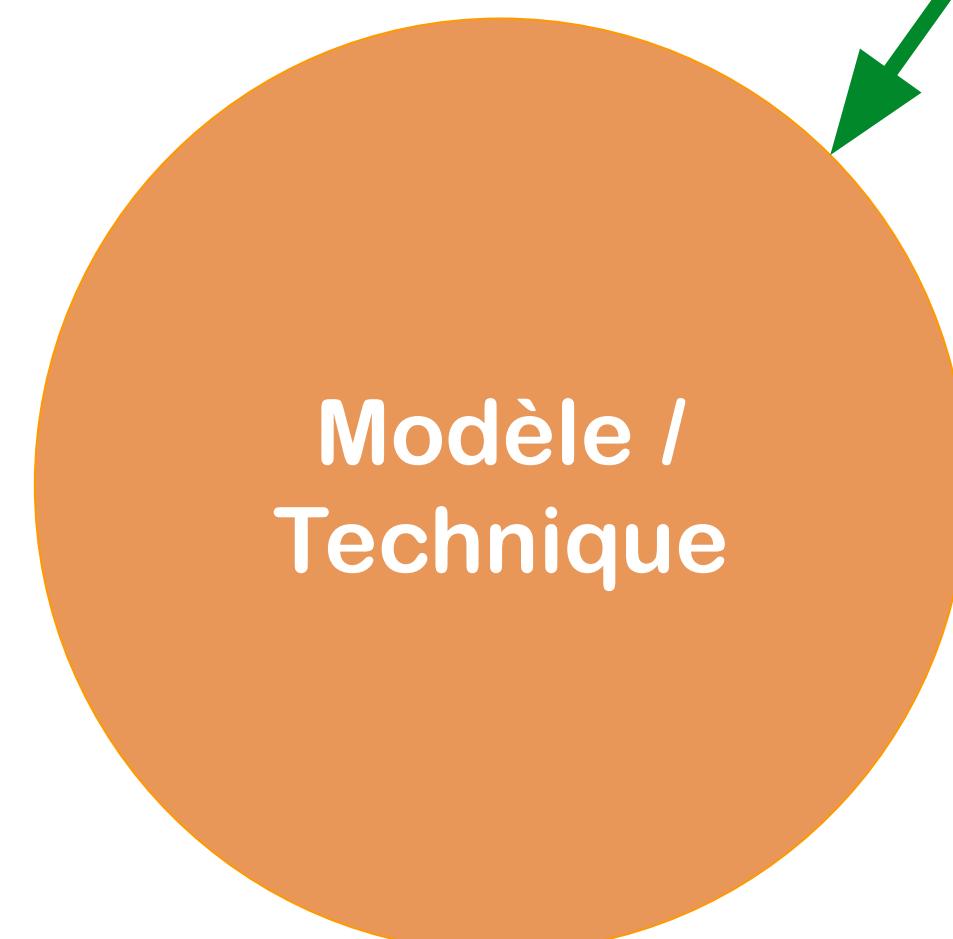
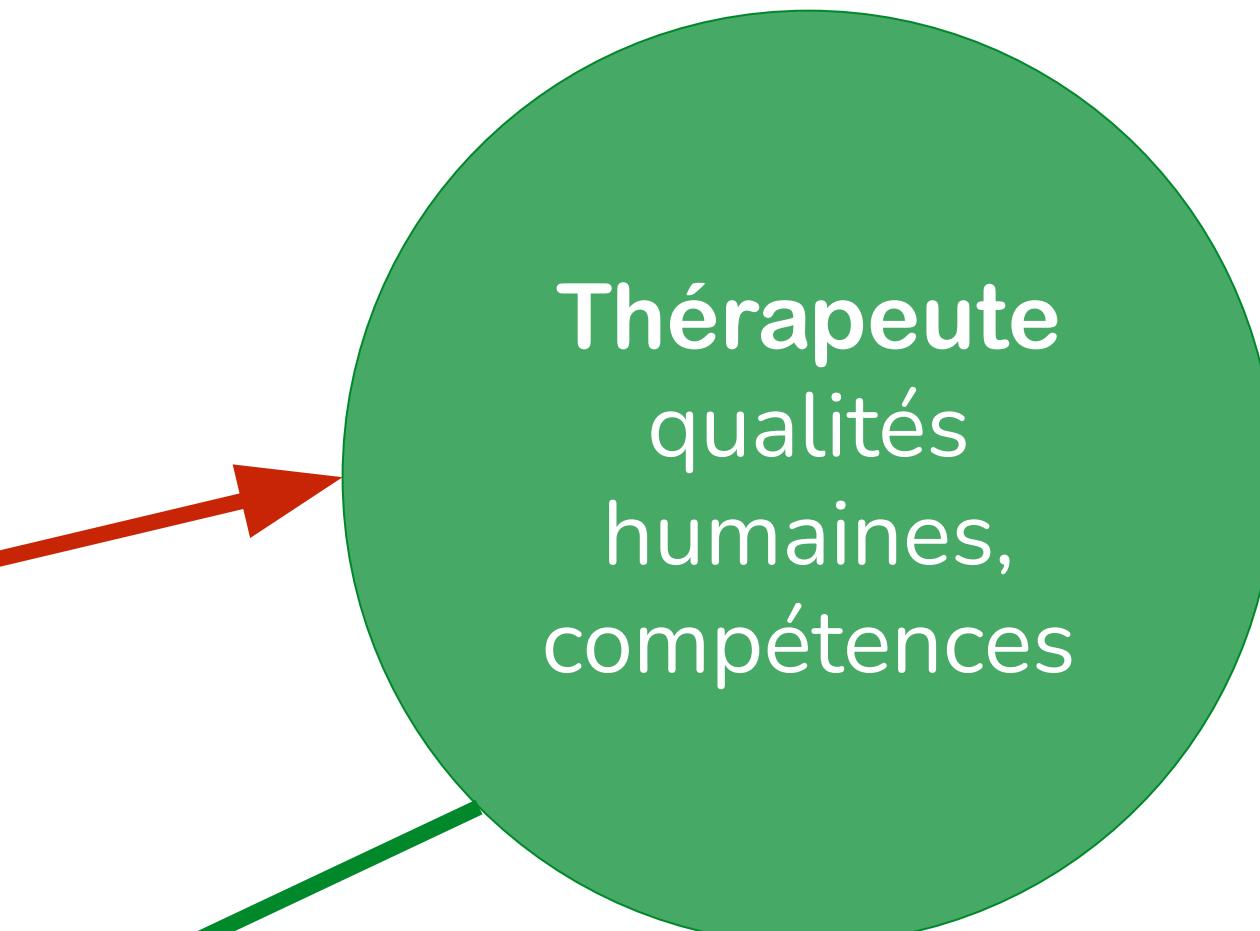
4 caractéristiques communes +1 (Duncan 2010)



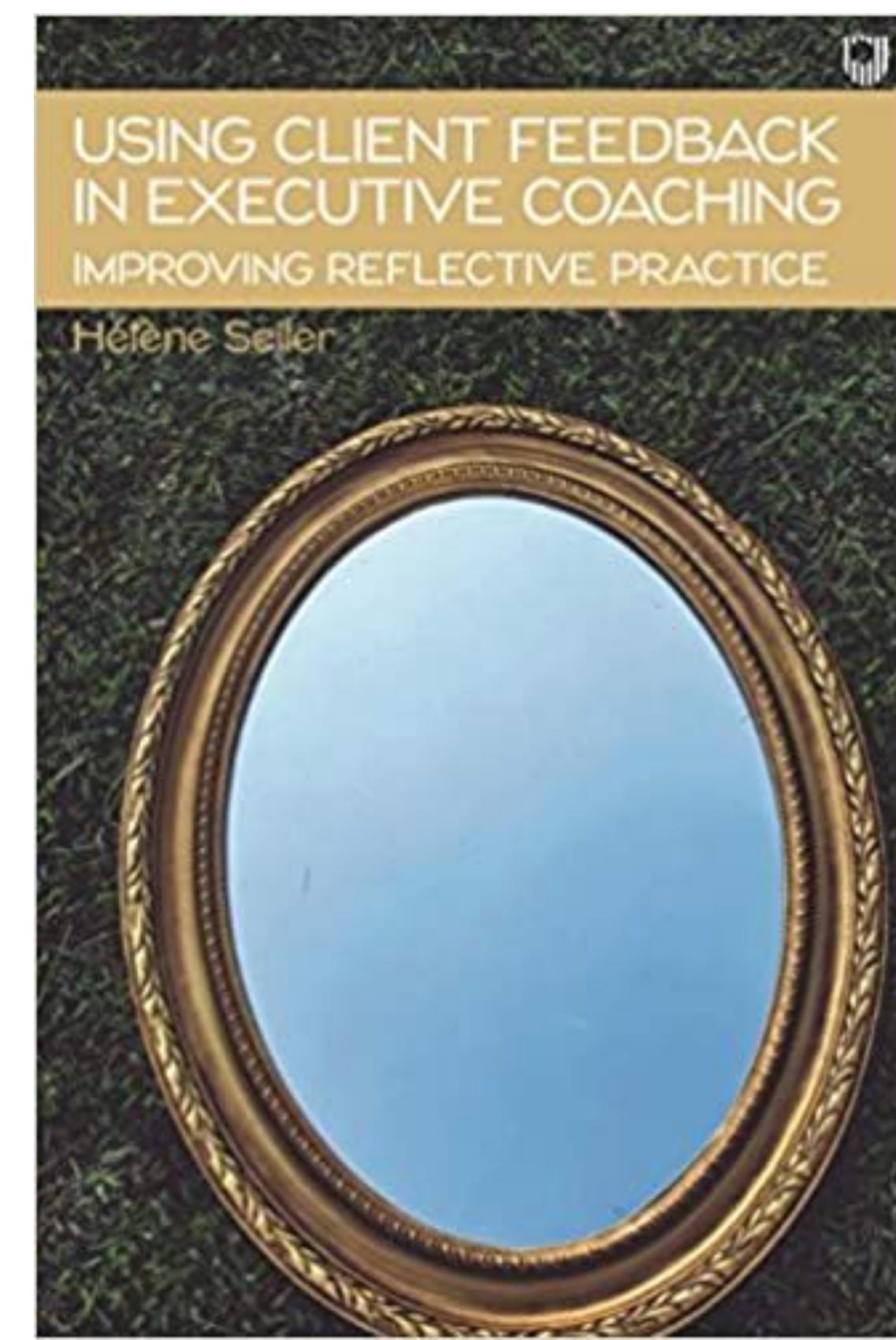
87% de la
variabilité du
changement
Duncan - 2010



le meilleur moyen pour
influencer les effets du
thérapeute
Baldwin - 2007



6 à 9 fois plus grande que
la variabilité des
différences entre modèles
Duncan - 2010



L'Alliance l'âme du changement

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”

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 conscientement
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



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

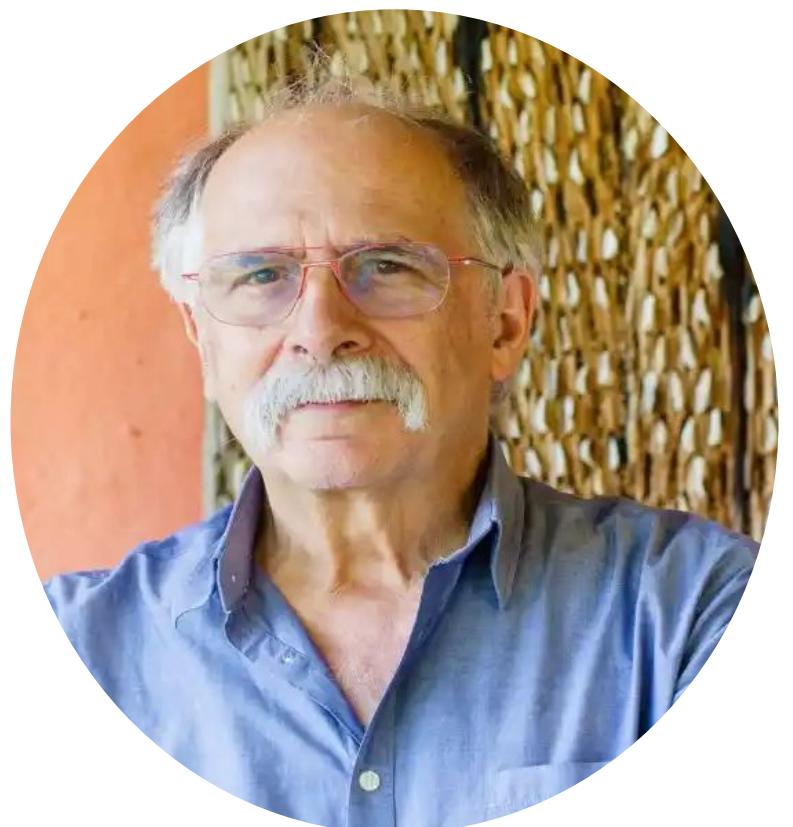


Construire une **RELATION** dans laquelle
LE CLIENT PEUT DEVENIR L'EXPERT
DE SA PROPRE AMÉLIORATION



Ça commence... au commencement !

2 articles sur
www.ckti.com

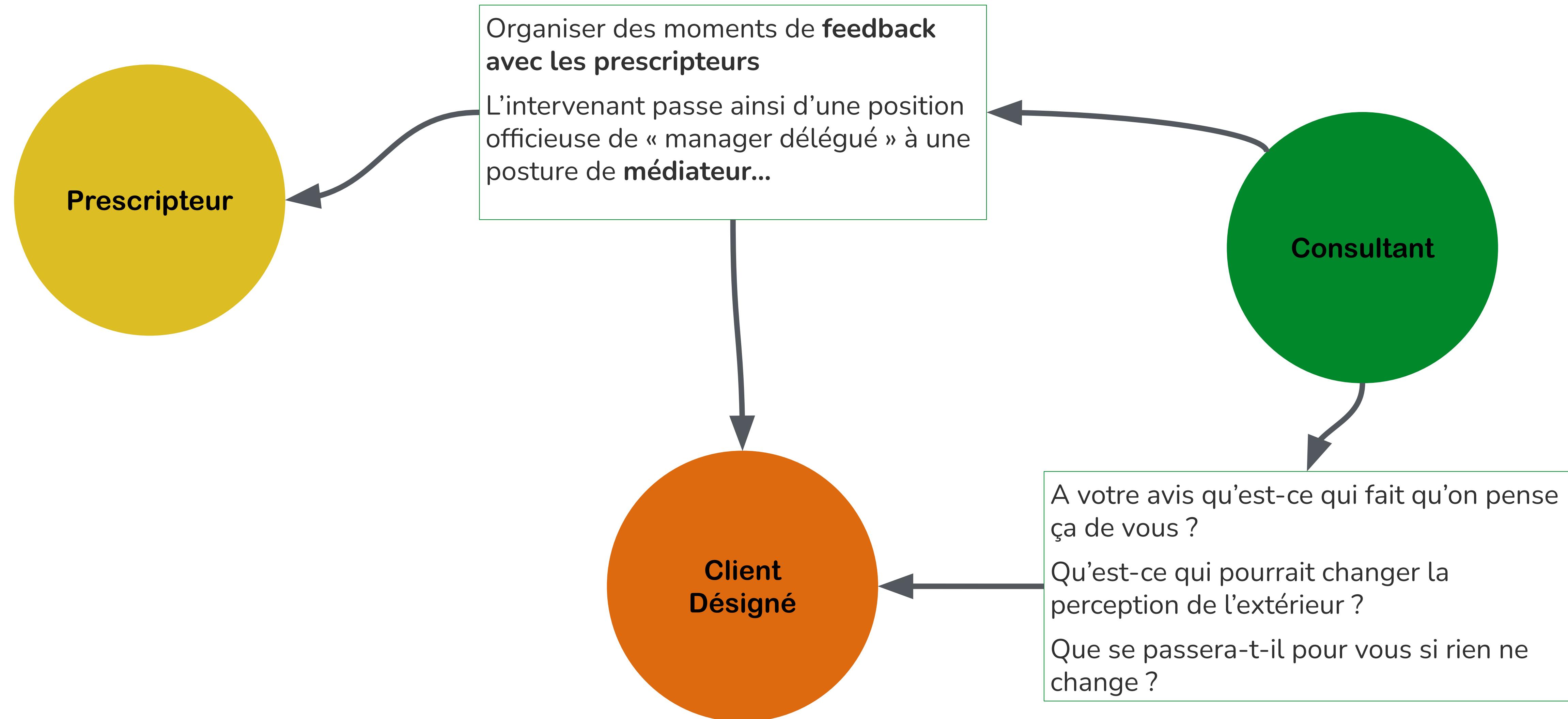


**Les 4 types
de relation**

par François Balta



Les 4 D
dénomination
de Kervin Kuerny



Désigné (visite)

Ce système/client a un problème de motivation, de performance, de compétence, etc.



Désabusé (plainte)

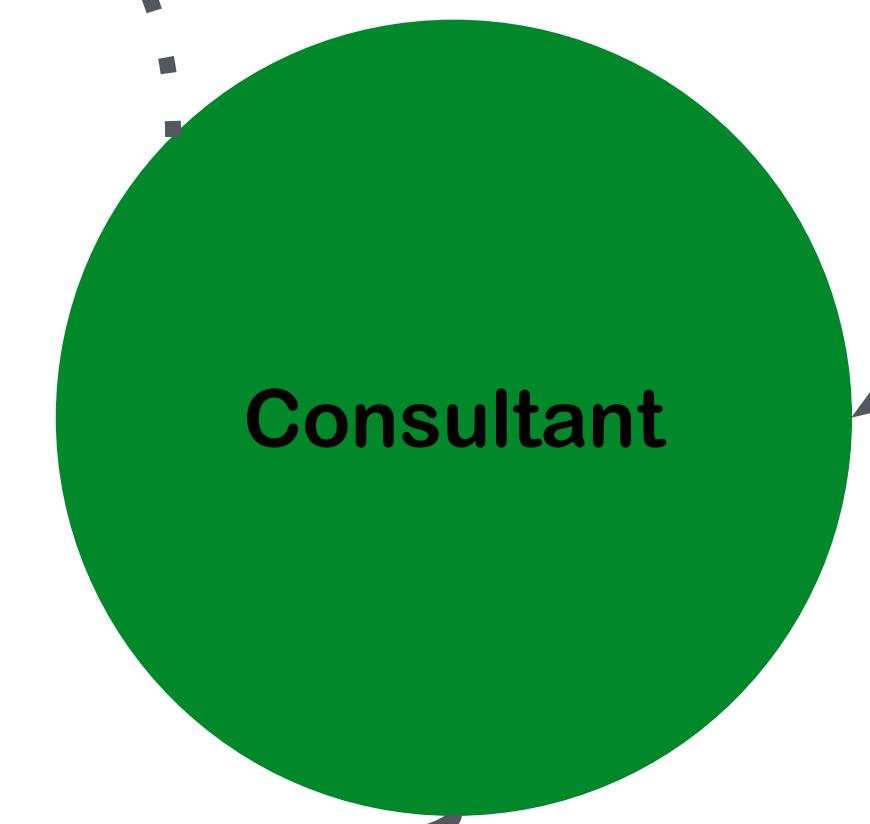
Ça se voit que vous ne connaissez pas cette entreprise !

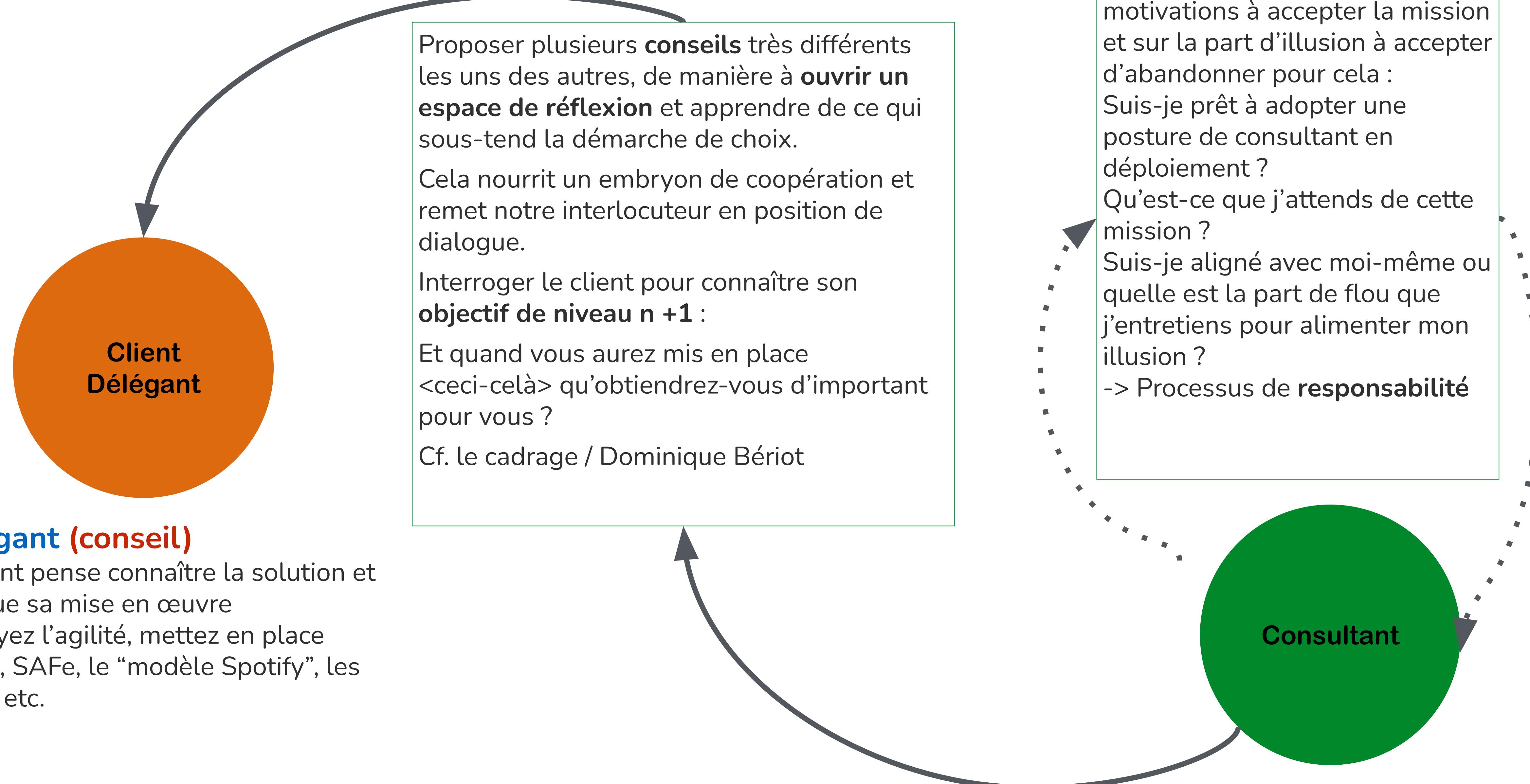
A quoi bon, on a déjà essayé, plus ça change et plus c'est la même chose.

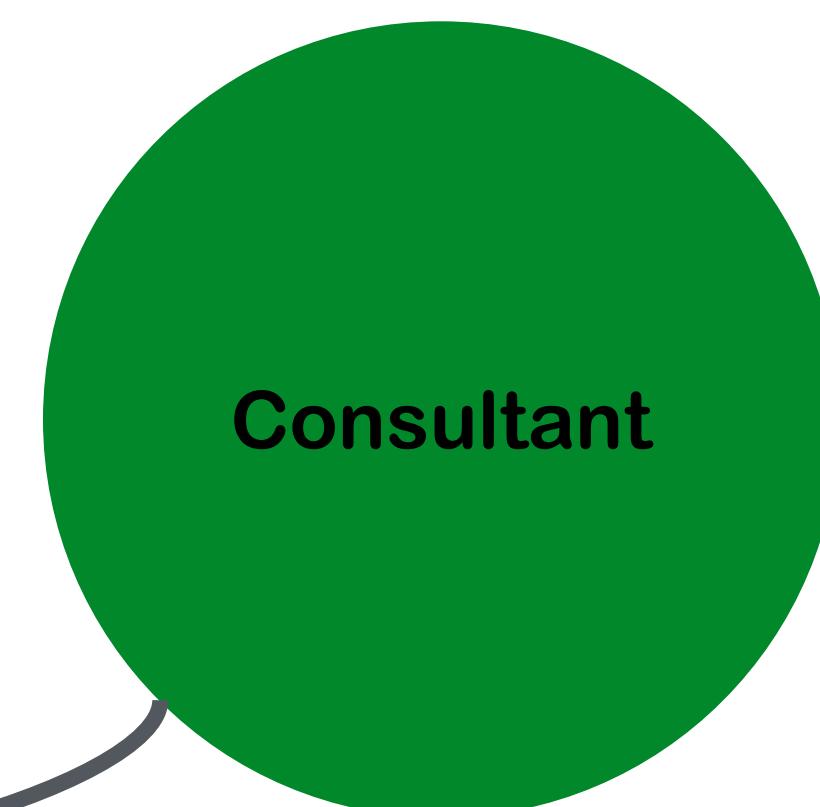
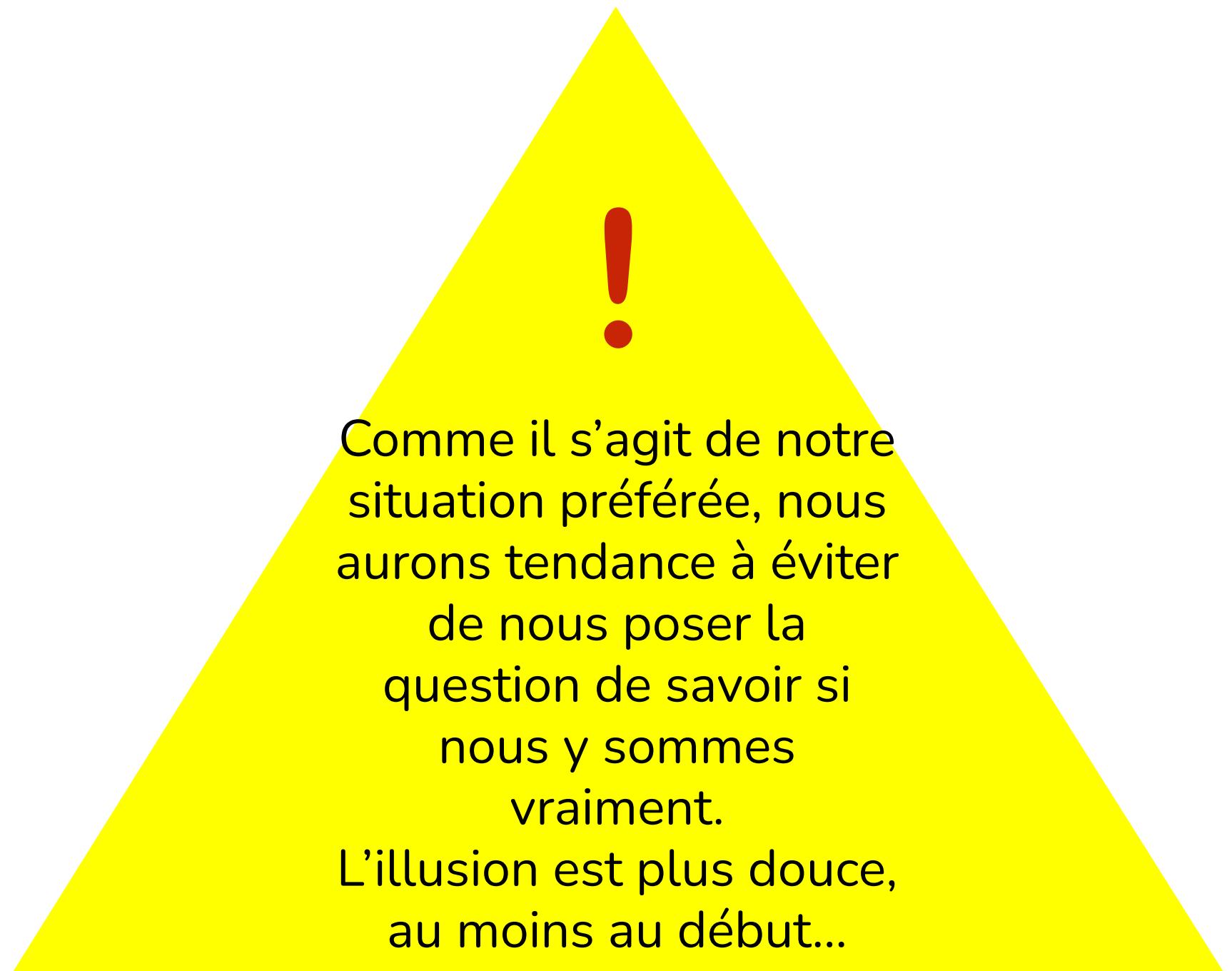
De toute façon tant que les managers, les dirigeants, les procédures, les actionnaires, le monde, l'univers...) ne changeront pas, ça ne bougera pas.

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 ?







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 !

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



Réflexion personnelle ou à 2-3

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

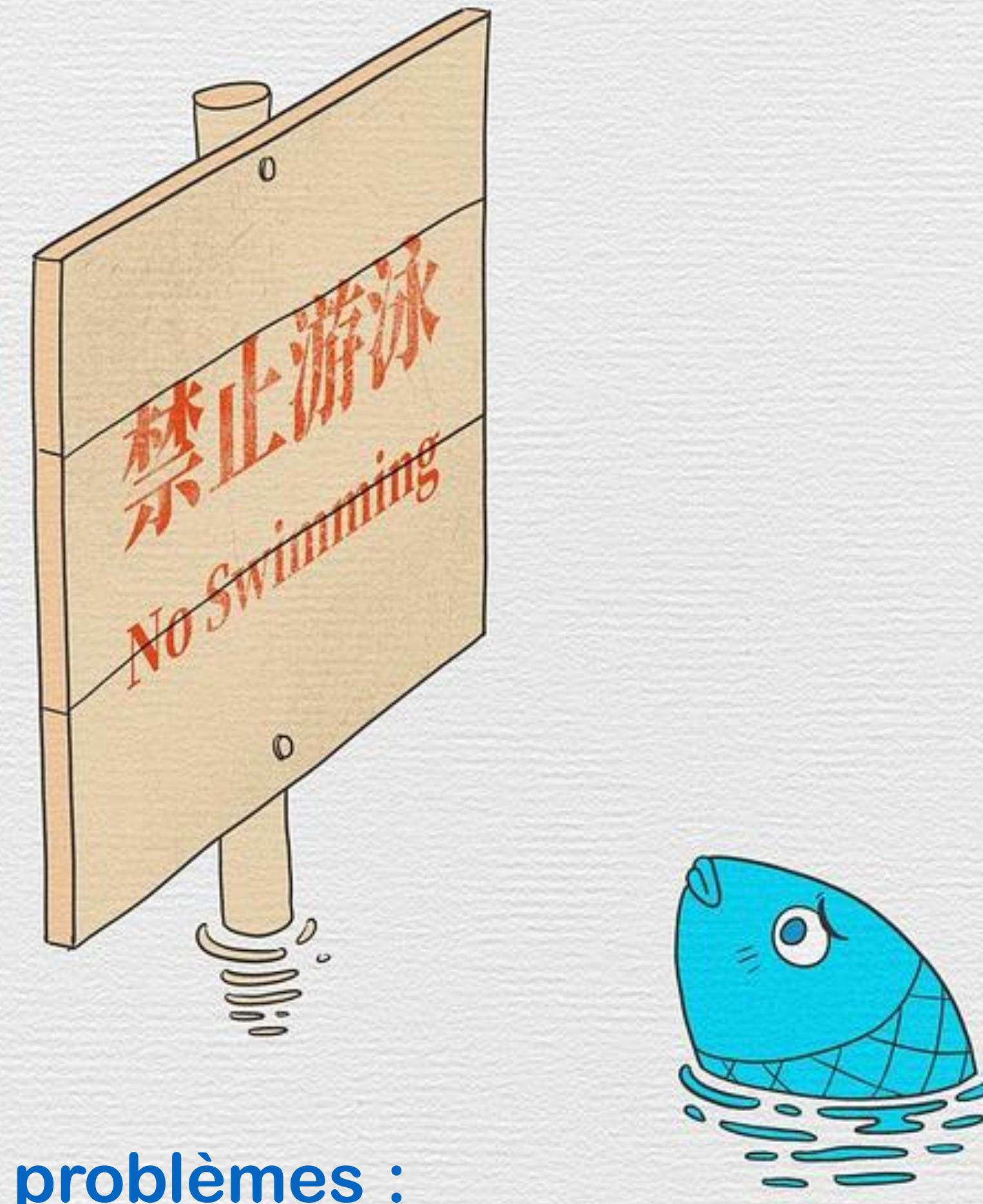
2

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



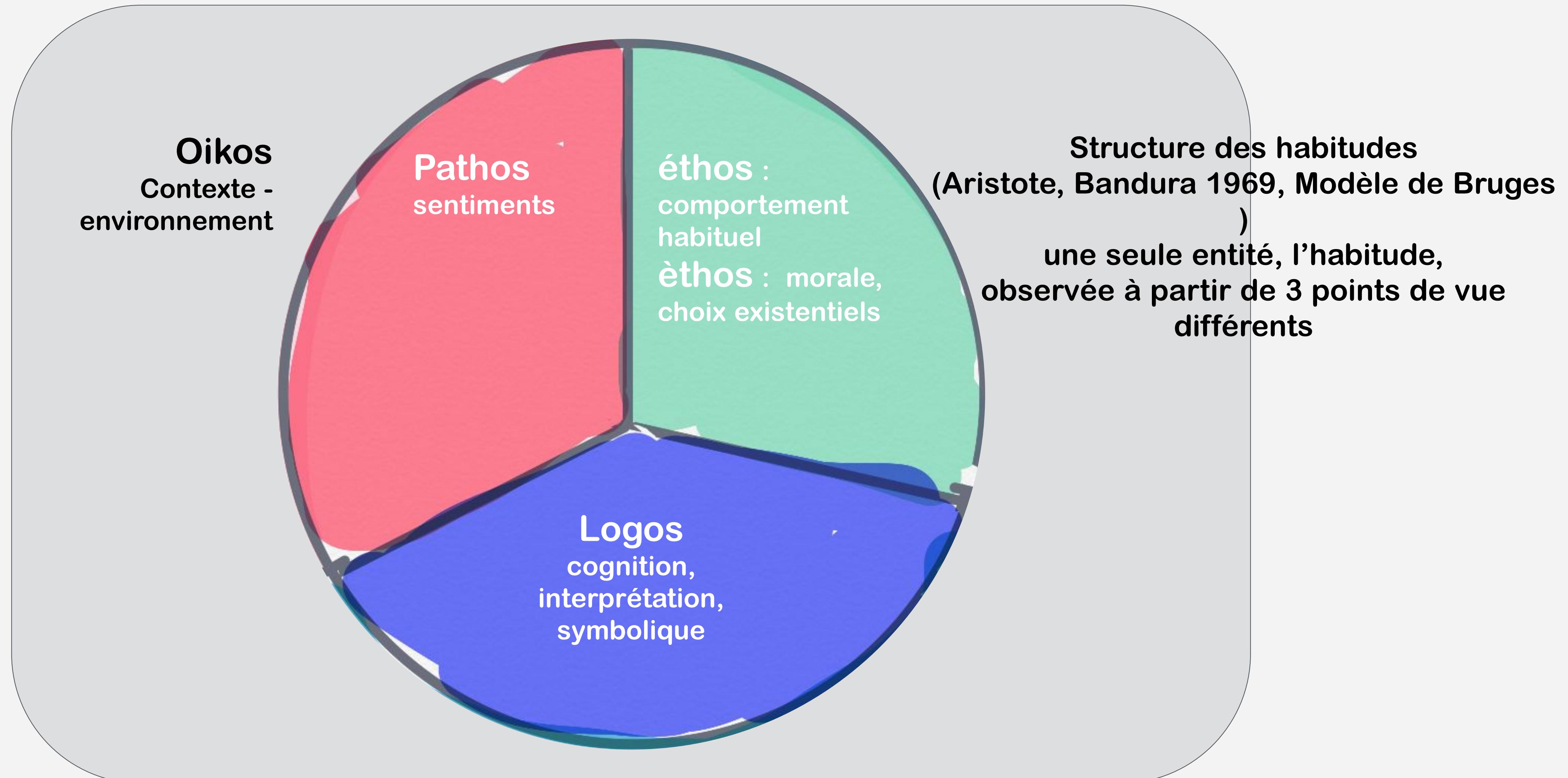
Clés Champs

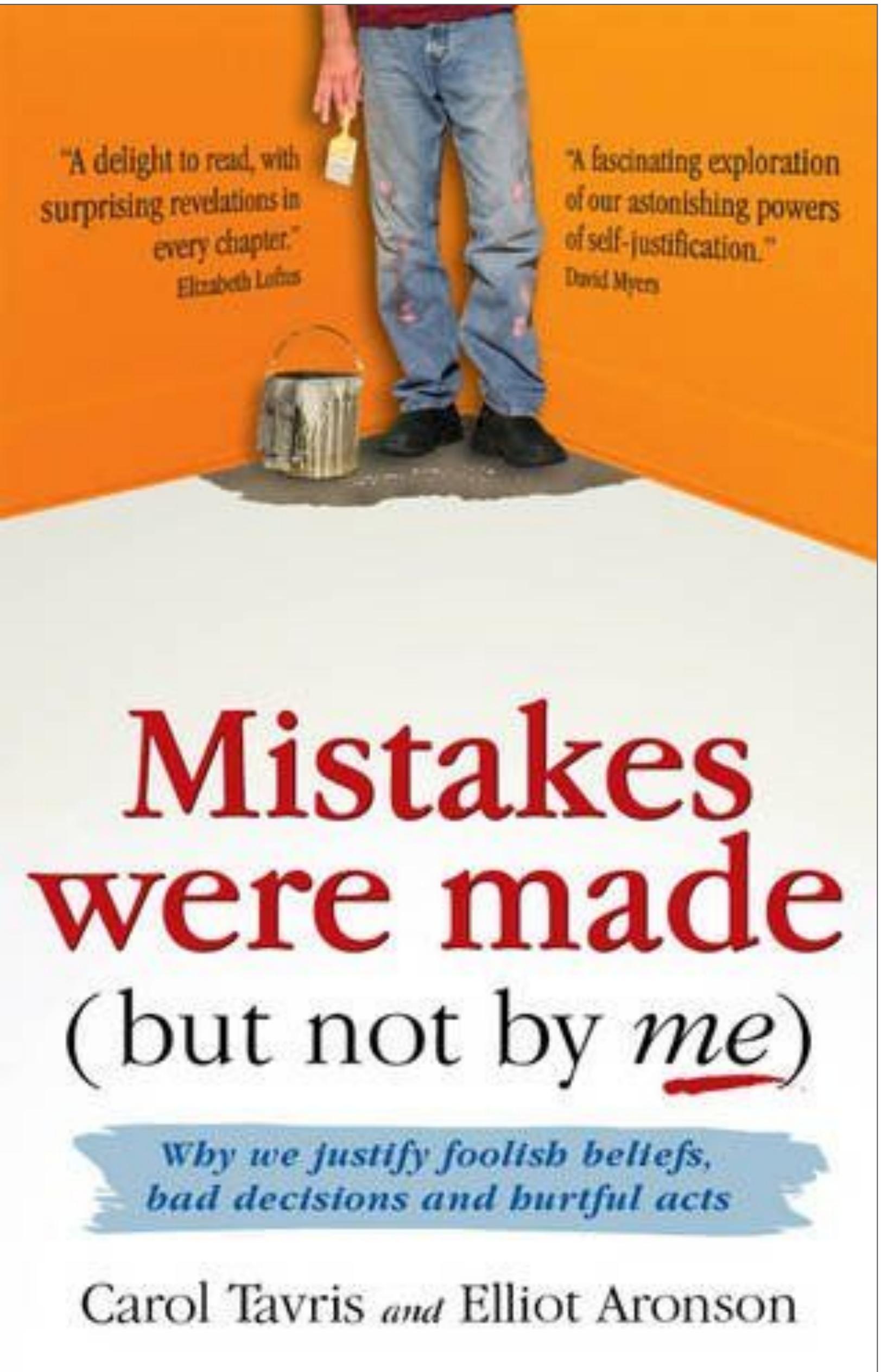
Ces habitudes,
nous les avons choisies pour
NE PLUS AVOIR À CHOISIR.

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

CKTI

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 ?

2

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

éries

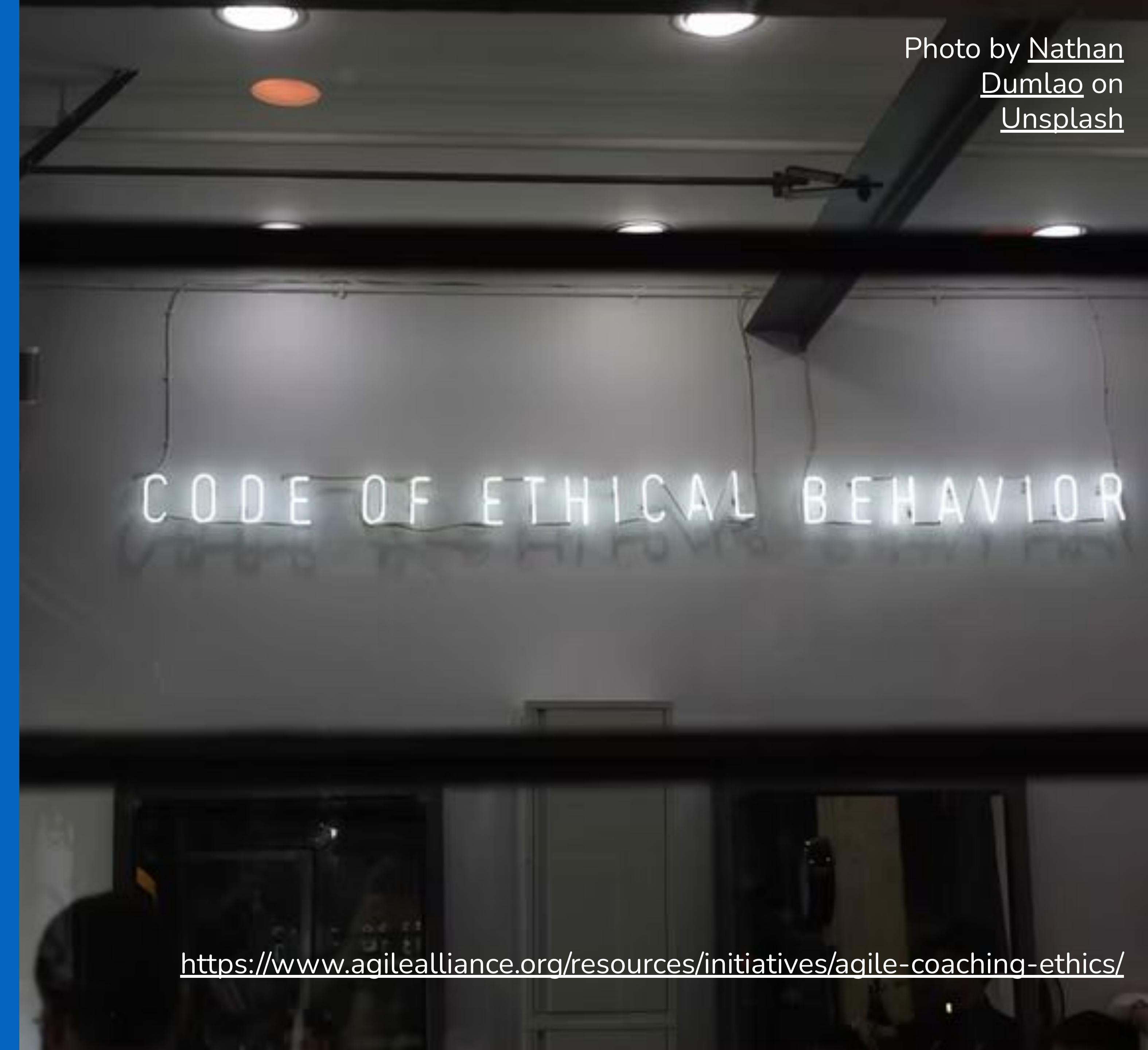
Code d'ÉTHIQUE de l'Agile Alliance

(...)

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.



<https://www.agilealliance.org/resources/initiatives/agile-coaching-ethics/>

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"...

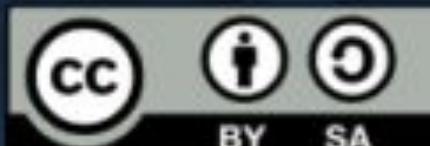
**Et si nous
faisions
passer
l'accord sur
les résultats
avant les
solutions ?**

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

Agilité -> RÉSILIENCE

"Capacité à développer les forces nécessaires

pour affronter les défis de la vie"

(modèle de Bruges)

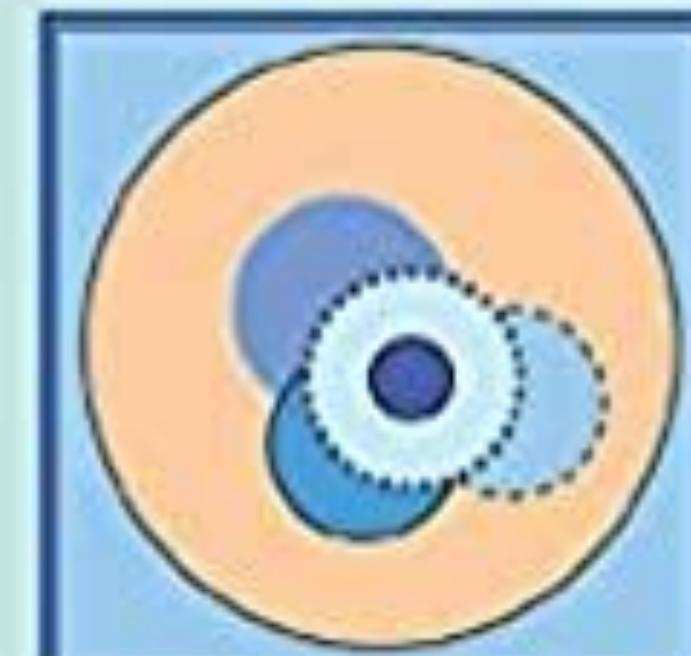
Quelle est la meilleure technique
pour ça ? Le meilleur "outil" ?

Copyrighted Material

Gilles Teneau

LA RÉSILIENCE DES ORGANISATIONS

Les fondamentaux



C.I.R.E.R.O.

Centre d'Investigation et de
REcherche en Résilience des
Organisations



L'Harmattan

Copyrighted Material

2017

ALLIANCE THÉRAPEUTIQUE ET THÉRAPIES BRÈVES

Le modèle de Bruges

Luc Isebaert
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 ?