

Occupational Performance Coaching (OPC)- Introduction

le 8, 16, et 21 avril et le 6 mai 2026
en présence, en ligne

Formatrice:
Caroline Hui, erg., M.Sc.
assisté par Marilyne Le Blanc, erg.

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz



Aperçu de la formation OPC



Session	Module et titre	Temps de préparation	Session en ligne
Session 1	Module 1 – OPC Introduction Module 2 – Domaine Connexion	1 - 2 heures	3 heures
Session 2	Module 3 – Domaine Structure- établir les objectifs	1 heure	3 heures
Session 3	Module 4 Domaine Structure- Analyse Collaborative de la Performance	1 heure	3 heures
Session 4	Module 5 - Domaine Share	1 heure	3 heures

Qu'avez-vous dans votre panier d'outils?

Cultures

Croyances

Valeurs

Attitudes

Connaissances

Expériences



Photo: Laurence
Thiffault/Sweetgrassmama



Réflexions

- Qu'est-ce qui est le plus important pour vous dans cette formation ? (objectifs d'apprentissage personnels)
- Qu'attendez-vous de la formation pour vous aider à atteindre vos objectifs d'apprentissage ?



Occupational Performance Coaching **Self-Study Workbook**



Manuel OPC (2025)

Plan d'aujourd'hui

Bienvenue

Intro à l'OPC – points clés

Pourquoi utiliser OPC?

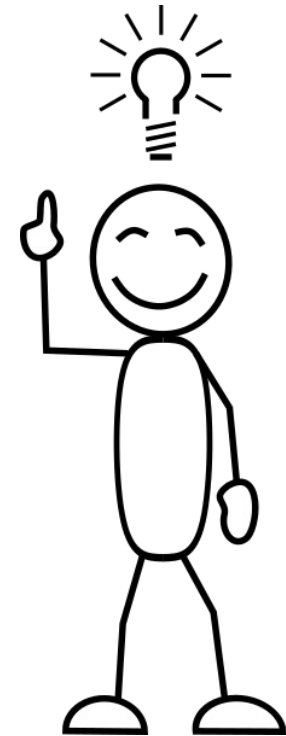
Théorie sous-jacente

Le comment d'OPC: Connexion

Module 1: Objectifs d'apprentissage

Je peux décrire et différencier l'OPC des autres interventions de coaching.

Je peux identifier les raisons pour lesquelles les approches axées sur la participation sont importantes pour soutenir le client à atteindre ses objectifs.





Dre Fiona Graham



UNIVERSITY
of
OTAGO
Te Whare Wānanga o Otāgo
NEW ZEALAND

OPC: Principales caractéristiques



Une approche hautement **centrée sur la personne**, qui vise à soutenir les clients (parents/enseignants) dans l'identification et la mise en pratique de changements qui favorisent la performance de l'enfant.



Utiliser la réflexion et la discussion avec les clients, **orientée sur les objectifs**, et utiliser des stratégies pour soutenir leur volonté de changement.

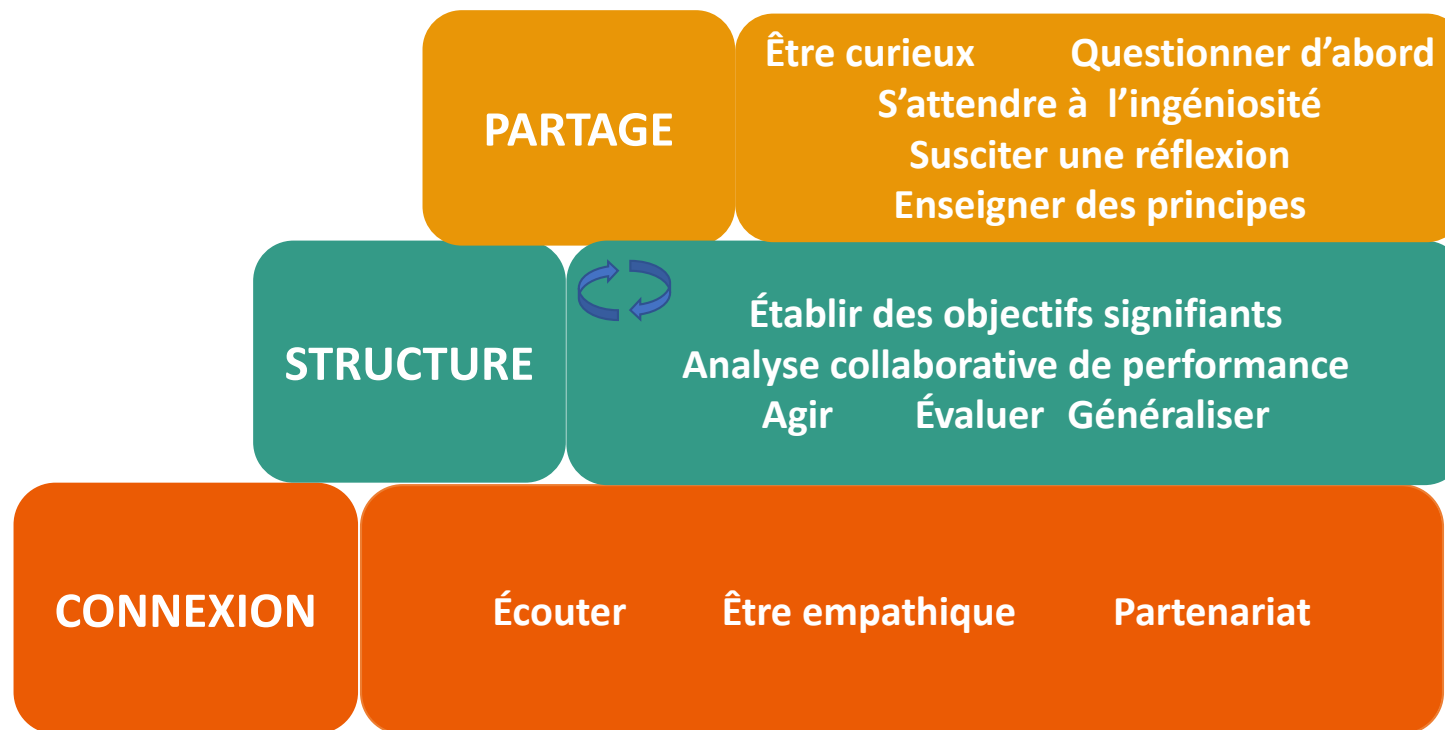


Considérer les clients comme des **apprenants adultes** ayant des besoins d'apprentissage propres à eux-mêmes ainsi que des connaissances et des perceptions personnelles.



Encourager la **compétence et la confiance** du client pour qu'il puisse gérer les situations actuelles et futures de façon autonome.

OPC : Actions facilitantes du thérapeute





Discussions
orientées vers un
objectif

Écouter

Questionner

Observation

Et peut-être:

- Modéliser
- Enseigner
- Démontrer



Qu'est-ce que le coaching ?



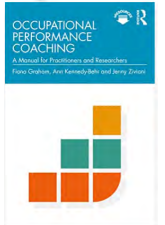
Coaching interprofessionnel

Le coaching, c'est **faire équipe** avec les clients par des échanges qui suscitent des réflexions et entraînent une démarche créative qui les incite à entreprendre un changement vers l'état souhaité (International Coaching Federation).

Une approche clinique relationnelle fondée sur les forces du client et orientée vers des objectifs signifiants. Elle permet un **changement distinct, passant d'une approche dirigée par un thérapeute et orientée sur des problématiques** à une approche orientée vers des possibilités où le client reprend son pouvoir avant toute chose. (Baldwin et al 2013).

Coaching models in paed-neurodisability

p26
Table
2.2



Rush & Sheldon, 2003

La comparaison d'interventions de coaching

Intervention Name (in order of year first published)	Population		Outcomes Targeted					Assessment/ Analysis		Intervention					Dose		Delivery		
	Infant/parent dyad	Child/Youth	Adult	Impairments	Normative skills	Occupational Performance	Participation	Impairments	Environment	Activity /Participation	Envisioning	Client led	Practitioner led	Persuasive ¹	Direct education/ instruction	Session Length (Mins)	# Sessions	In person	Tele-delivery
CO-OP ^a	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	50 ²	10	✓	-
CEI ^b	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	-	-	NS	NS	✓	-
OPC ^c	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	20-60	2-12	✓	✓
CI/ OBC ^d	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NS	12	✓	✓
P4C ^e	-	-	✓	-	-	✓	✓ ¹	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	3	-	✓	-
SFC-Peds ^f	-	✓	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	NS	NS	✓	-

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

Manuel OPC (2020) P26. Table 2.2





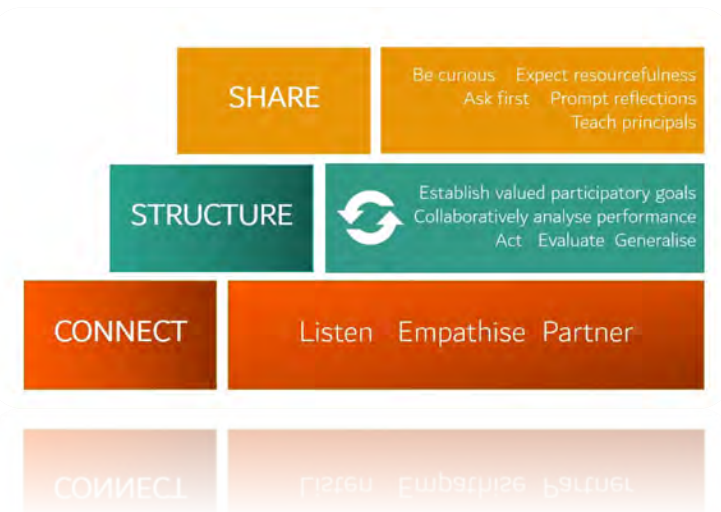
OPC: Caractéristiques distinctives

L'OPC est une forme **spécifique** de **coaching** conçue pour le milieu de la réadaptation.

Une **orientation explicite** pour cultiver les relations est mise en évidence, compte tenu du déséquilibre historique dans les services de santé traditionnels.

La façon de **fixer les objectifs** est explicitement décrite en raison des grandes variations dans le monde de la réadaptation.

L'**analyse des performances** est détaillée pour s'assurer que le client est l'expert.





Ce qui compte le plus, c'est de participer.

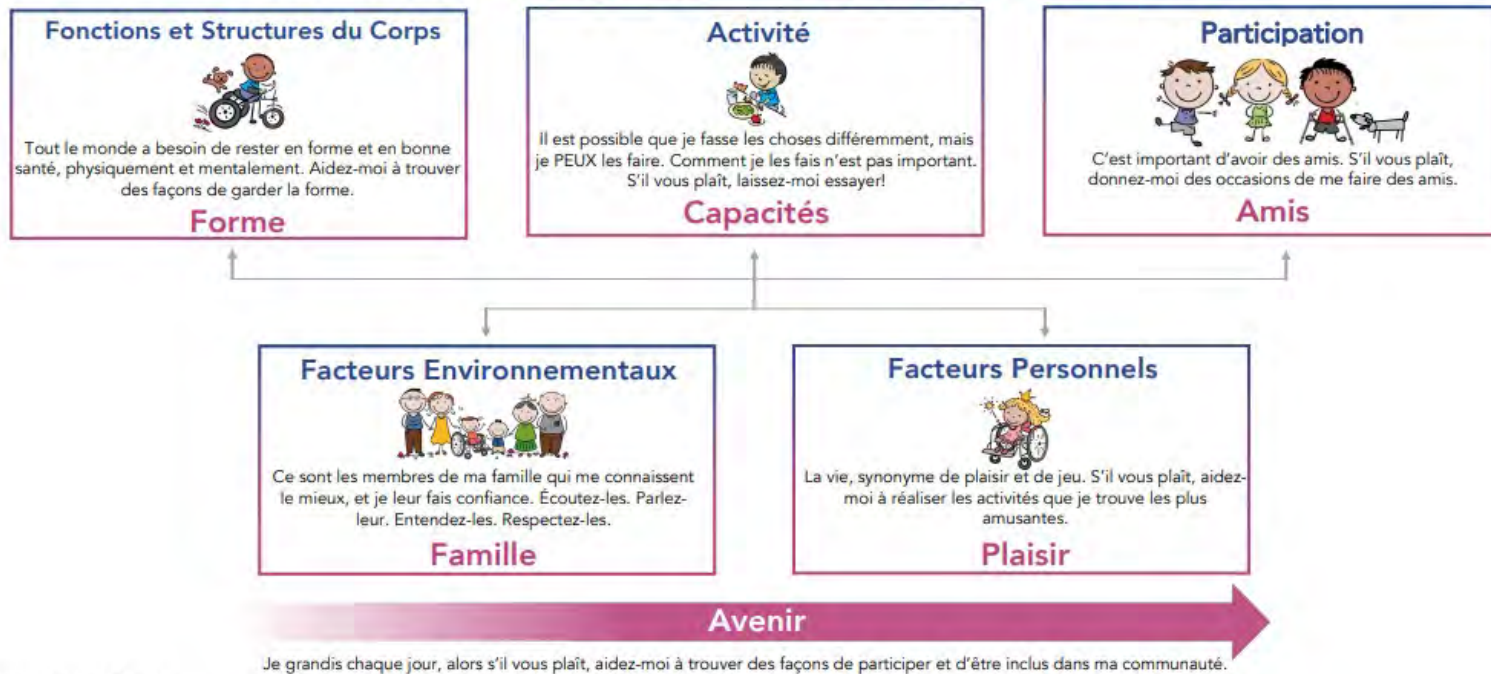
Connexion; Appartenance;
Identité positive.

**Les différents environnements
permettent ou limitent la participation.**



CanChild : Mes mots Préférés

Le Cadre de le CIF¹ et Mes Mots Préférés²

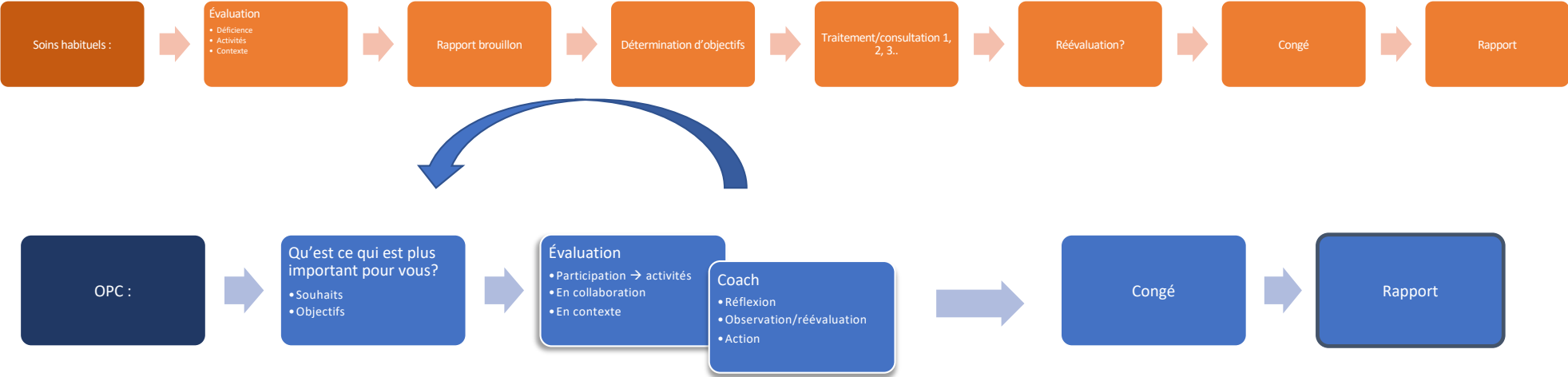


Pour en savoir plus, visitez le Centre des connaissances sur mes mots préférés



1) Organisation mondiale de la Santé. (2001) Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)
2) Rosenbaum P & Gorter JW. (2012). The 'F-words' in childhood disability: I swear this is how we should think! Child Care Health Dev, 38.

Soins habituels comparés au OPC



Interventions et théories pertinentes pour OPC

 <p>Entretien motivationnel</p>	 <p>Solutions Focused Therapy</p>	 <p>Soins centrés sur la personne et la famille</p>
 <p>Théories du changement de comportement e.g., COM-B/ Theoretical Domains Framework</p>	 <p>Théorie de l'apprentissage des adultes (Knowles)</p>	 <p>Transformational Learning theories (Mezirow, 2000)</p>
 <p>Théorie de l'attachement (Bowlby)</p>	 <p>Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)</p>	 <p>Théorie de l'autodétermination (Ryan et Deci)</p>
 <p>Modèle de la personne, de l'environnement et de l'occupation (Law et. al)</p>		 <p>Théorie des systèmes dynamiques</p>



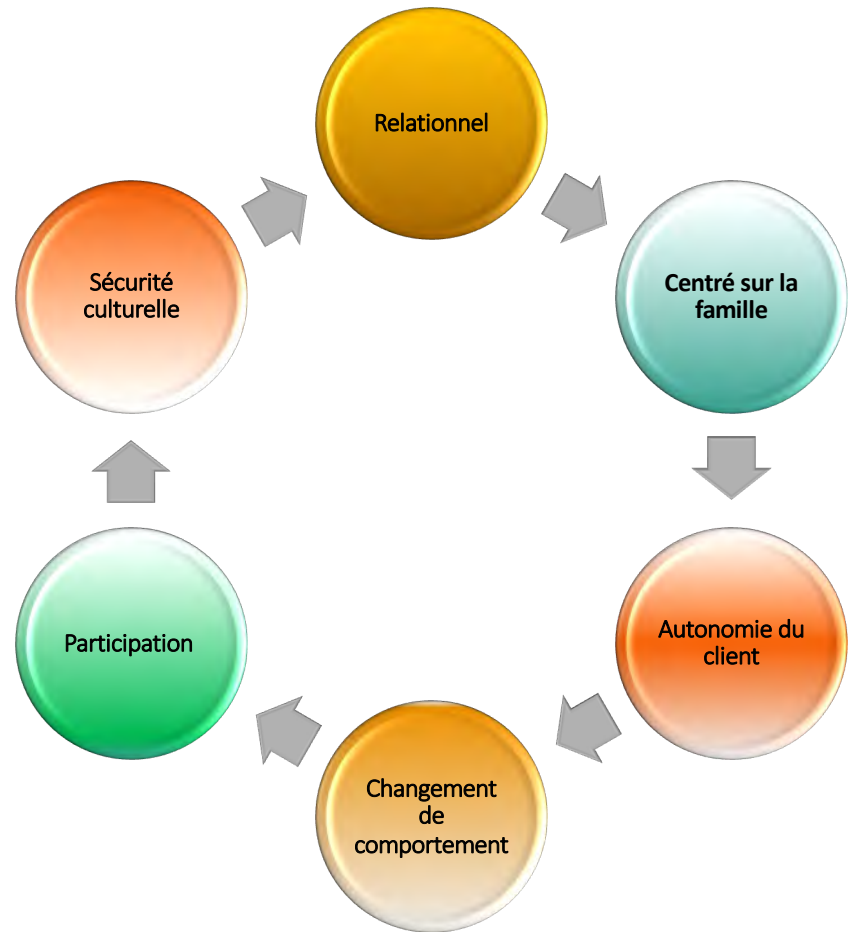
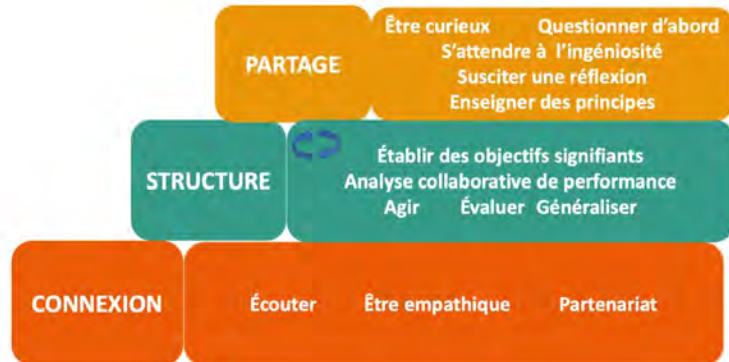
Vidéo



Mel et Jane



En resumé



Je peux décrire et différencier l'OPC des autres interventions de coaching.

Je peux identifier les raisons pour lesquelles les approches axées sur la participation sont importantes pour soutenir le client à atteindre ses objectifs.



Module 1: Références

Adler International Learning cited in Townsend, E., Beagan, B., Kumas-Tan, Z., Versnel, J., Iwama, M., Landry, J., . . . Brown, J. (2007). Enabling: occupational therapy's core competencies. In E. Townsend & H. Polatajko (Eds.), *Enabling Occupation II: Advancing and Occupational Therapy Vision for Health, Well-Being and Justice through Occupation* (pp. 87-133). Ottawa, ON: CAOT.

Baldwin, P., King, G., Evans, J., McDougall, S., Tucker, M., & Servais, M. (2013). Solution-focused coaching in pediatric rehabilitation: An integrated model for practice. *Physical & Occupational Therapy in Pediatrics*, 33(4), 1-17. doi:10.3109/01942638.2013.784718

Cavanagh, M. J., & Grant, A. M. (2010). The solution-focused approach to coaching. *The Complete Handbook of Coaching*, 54-67.

Contextual Intervention/Occupation based coaching

Dunn, W., Cox, J., Foster, L., Mische-Lawson, L., & Tanquary, J. (2012). Impact of a contextual intervention on child participation and parent competence among children with autism spectrum disorders: A pretest-posttest repeated-measures design. *American Journal of Occupational Therapy*, 66(5), 520-528.

Grant, A. (2006). An integrated model of goal-focussed coaching: An evidence-based framework for teaching and practice. *International Coaching Psychology Review*, 7(2), 146-165.

Law, M., Cooper, B., Strong, B., Stewart, D., Rigby, P., & Letts, L. (1996). The Person-Environment Occupation model: A transactive approach to occupational performance. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 63(1), 9-23. doi:<https://doi.org/10.1177/000841749606300103>

International Coaching Federation: <https://coachfederation.org/>

Novak, I., & Honan, I. (2019). Effectiveness of paediatric occupational therapy for children with disabilities: A systematic review. *Australian Occupational Therapy Journal*, 66(3), 258-273. doi:10.1111/1440-1630.12573

Rush, D., Sheldon, M., & Hanft, B. (2003) Coaching families and colleagues: A process for collaboration in natural settings. *Infants and Young Children*, 16(1), 33-47.

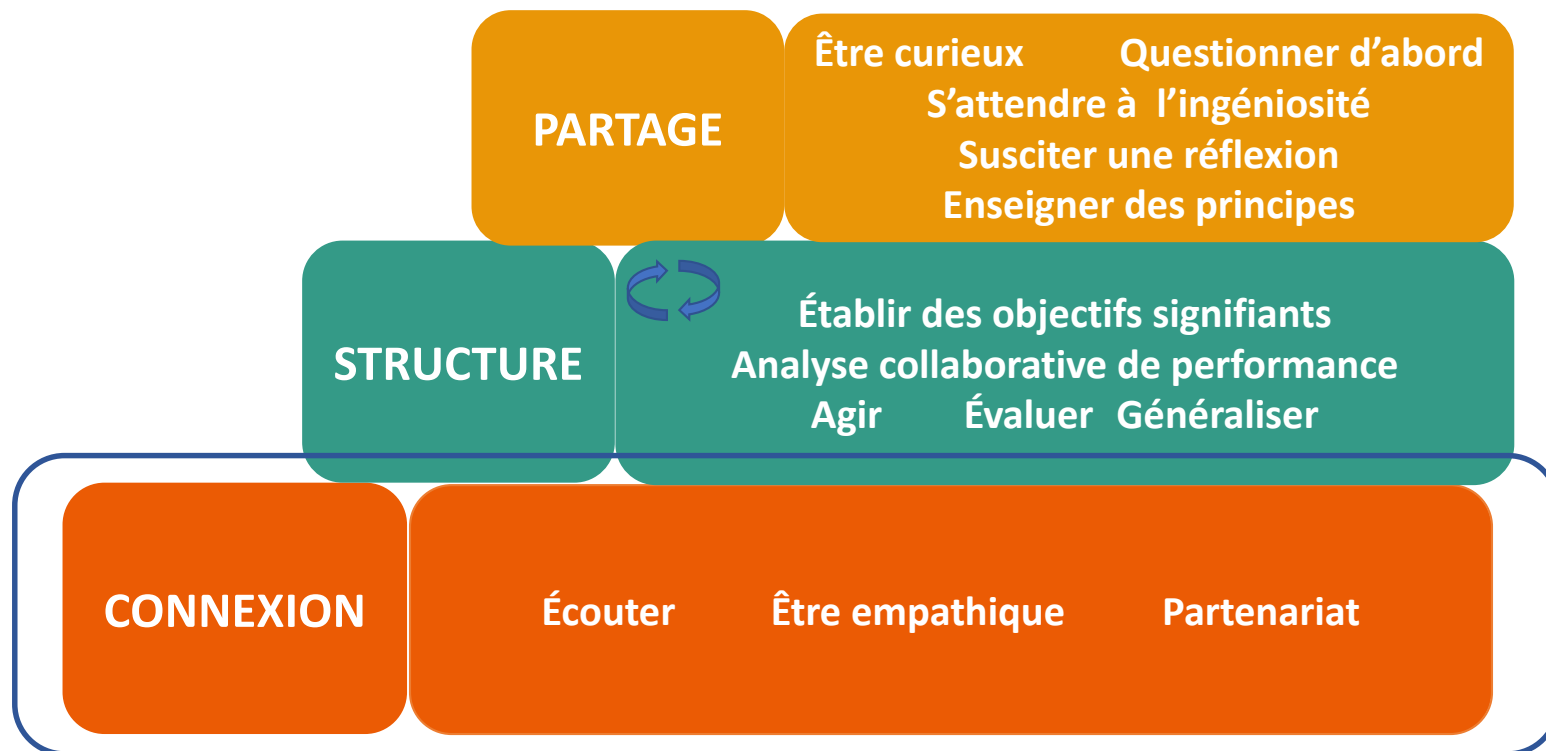
World Health Organization. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health*. ICF. Geneva: World Health Organization.

Module 2- CONNEXION: Objectifs d'apprentissage

1	J'écoute en silence et en pleine conscience pendant la conversation
2	Je remarque ma propre expérience de l'écoute en pleine conscience.
3	Je remarque et reconnais l'expérience émotionnelle du client (OPC -FM Item 1)
4	Je fais confiance au thérapeute lorsque je suis coaché (OPC-FM Item 11).



OPC : Actions facilitantes du thérapeute



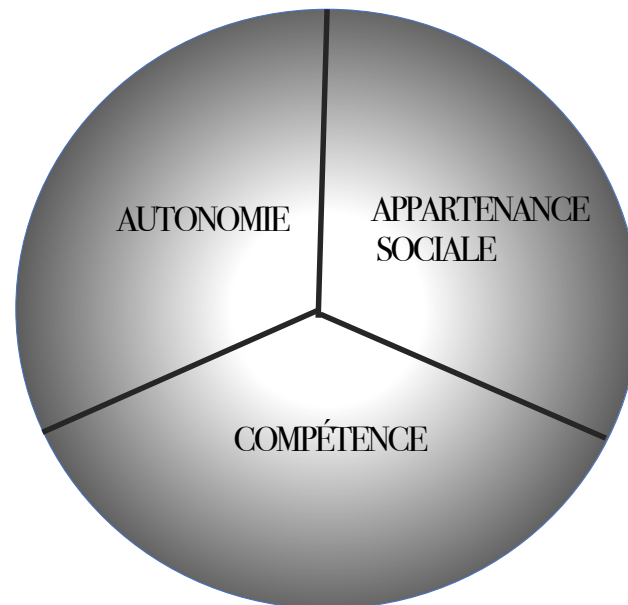


Engager L'autodétermination

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

Théorie de l'autodétermination

Besoins psychologiques de base



Actions d'OPC

Saisir chaque occasion de soutenir l'autonomie, le besoin d'appartenance sociale et le sentiment de compétence.

Deci & Ryan, 1985

Théorie de l'autodétermination

Compétence:

Les gens ont besoin de se sentir efficaces et de savoir qu'ils peuvent maîtriser et contrôler leur vie et leur environnement.



Autonomie:

Les gens ont besoin de se sentir maîtres de leur vie, de leurs comportements et de leurs objectifs. C'est une question de choix.

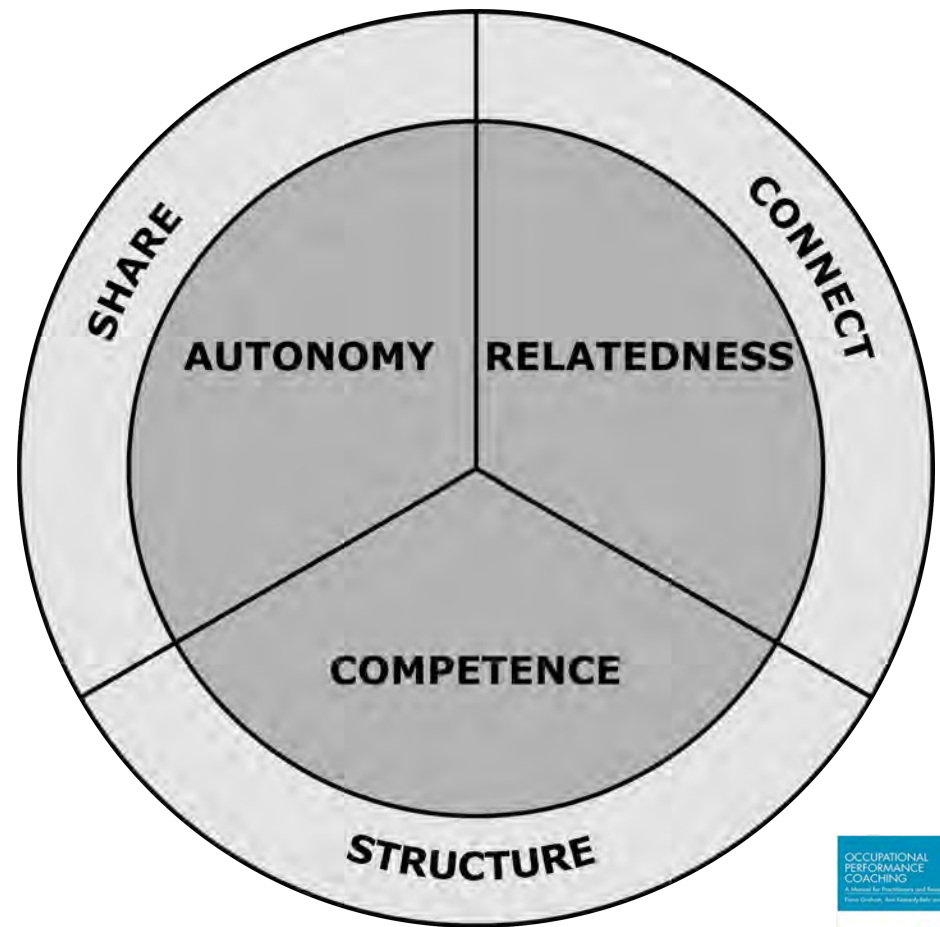


Appartenance sociale (relation):

Les gens ont besoin d'éprouver un sentiment d'appartenance et d'être en contact avec les autres.



OPC & TAD:
les besoins
psychologiques
fondamentaux
sont
comblés/satisfaits

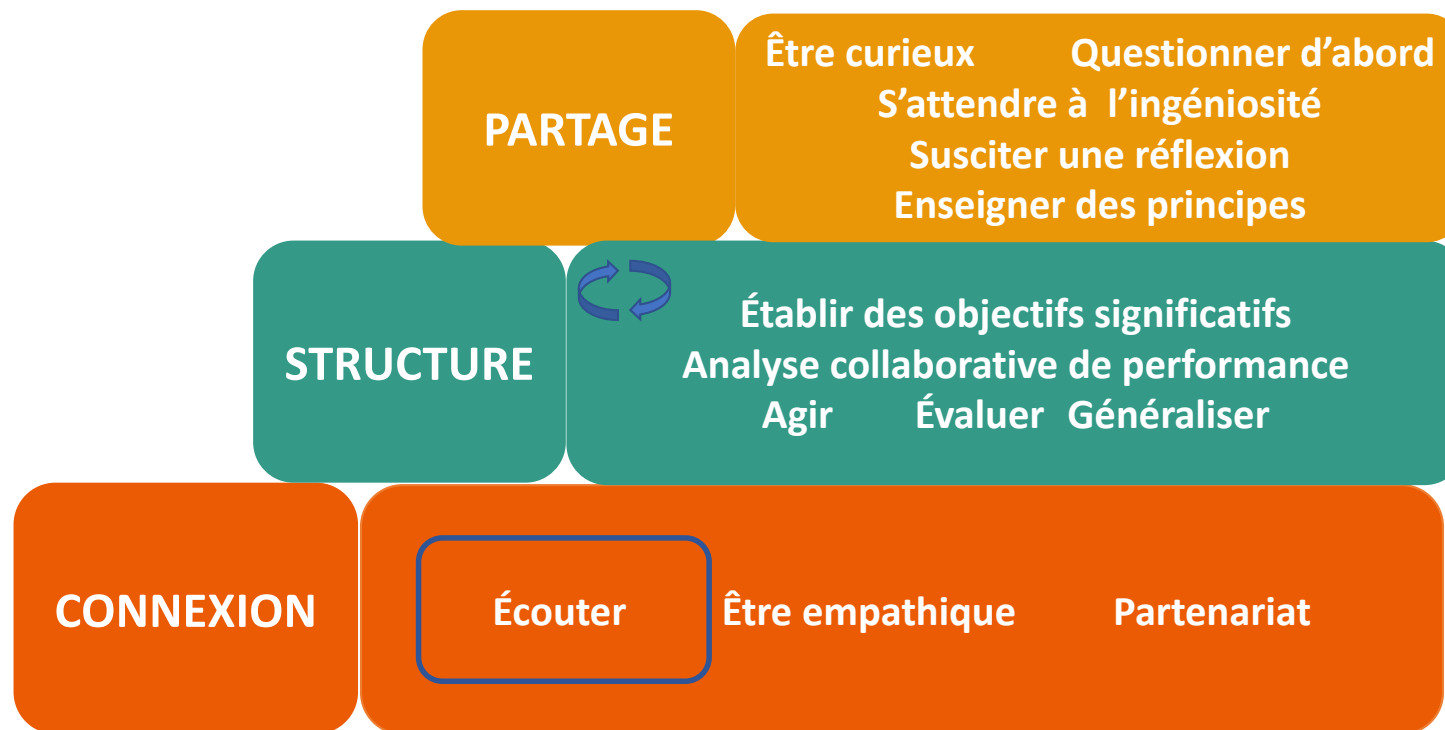


(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

Manuel OPC (2020).
Pg. 19-22.



OPC : Actions facilitantes du thérapeute





Connexion: L'écoute

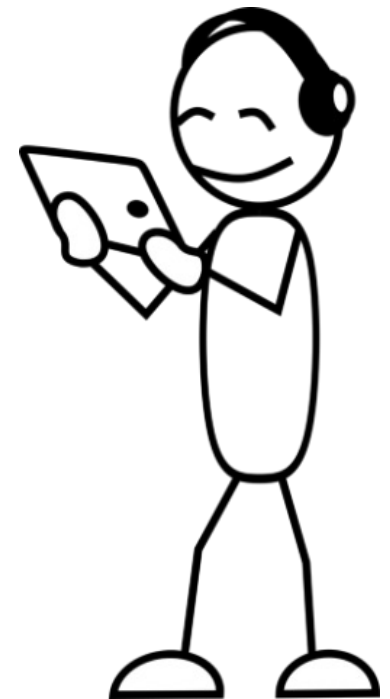
L'écoute en pleine conscience :

- Écoute en pleine conscience vs écoute active
- Calmer l'esprit pour écouter
 - Prise de conscience de la respiration, des émotions et de l'état d'esprit à propos de soi-même et de l'autre personne.
- Méditation, concentration et fluidité
- Accepter sans juger
- Aucune attention au monde extérieur
- Remarquer les réactions : choisir la façon d'y répondre.



“Advice Monster”

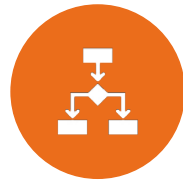
Comment apprivoiser son monstre conseiller



Pourquoi l'écoute en pleine conscience est-elle importante ??



Créer un espace de partage dans lequel le thérapeute est pleinement à l'écoute du client.



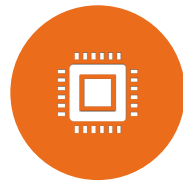
Le client ressent cela comme une validation et une compréhension, une acceptation profonde (« c'est comme ça en ce moment »).



Renforcement de la confiance dans le thérapeute



Meilleure qualité des informations fournies par le client pour établir l'objectif



Une ligne d'enquête différente sur la voie à suivre pour trouver des solutions



Le client dispose de plus d'espace pour réfléchir et résoudre les problèmes, ce qui renforce sa capacité d'action.

L'écoute



NIVEAU D'ÉCOUTE ÉLEVÉ

Utilise des questions ouvertes,
permet les silences.

Exprime une vraie empathie.

Accueillir sans juger

Réponses sensibles au bon
moment.

SIGNAUX D'ALERTE

Vous sentez-vous frustré ou impatient?

Doutez-vous des capacités de ce client?

Vivez-vous d'autres facteurs de stress?

Un peu de compassion pour soi-même peut mener
bien loin.

RESTER CONCENTRÉ

Portez attention à vos pensées en ce moment. Où êtes-vous?

Pratiquez-vous à remarquer vos pensées régulièrement
pendant la semaine.

Portez une attention spéciale aux pensées qui sont reliées à
l'évaluation.

NIVEAU D'ÉCOUTE FAIBLE

Interrompt, parle en même temps,
termine ses phrases.

Affirmations qui ne sont pas liées – prise
de contrôle.

Longs discours. Silences trop courts.







Pour cultiver l'écoute en pleine conscience:

à éviter

- de combler les silences par des conseils, des commentaires, une observation ou un résumé
- être l'expert
- s'efforcer de rendre la situation différente
- se perdre dans ses propres pensées, ses peurs, ses inquiétudes, son stress

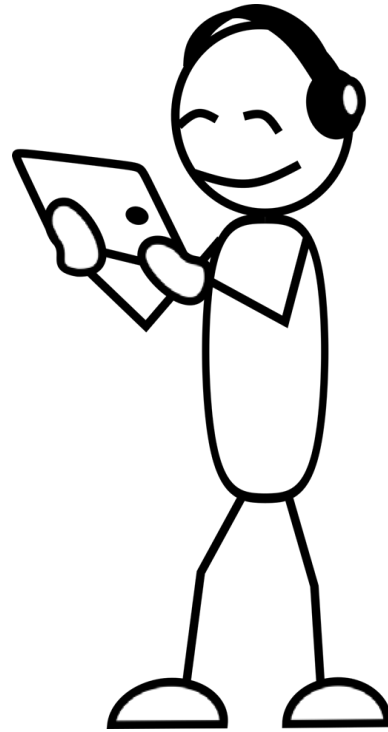
à faire

- S'asseoir en silence. Ex : compter jusqu'à 8-10 secondes, noter 10 respirations.
- Observer notre respiration, notre état d'esprit et notre état émotionnel. « Être calme et silencieux en moi-même ».
- Permettre de prendre le temps de « s'ancrer », d'être présent à soi-même et à son environnement.
- Se concentrer sur le moment présent

L'empathie

- **Chercher à comprendre le point de vue de l'autre**
 - Reconnaître la perspective de l'autre comme étant sa réalité à lui/elle.
- **Ne pas porter de jugement**
 - Réfléchir aux moments où nous portons un jugement et les façons dont nous le faisons pour comprendre les avantages que nous en retirons.
 - **Reconnaître les émotions des autres**
 - Nous devons d'abord reconnaître nos propres émotions.
- **Démontrer que nous reconnaissons leurs émotions**

(Theresa Wiseman, 1997
Coulehan et al 2001, *Words That Help Build Empathy*
Riess, H & Kraft-Todd, 2014 *E.M.P.T.H.Y.*)



VIDÉO—Empathie - Molly (2)

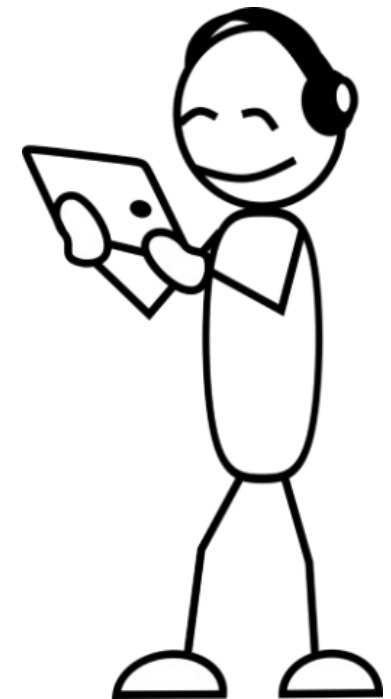
(c) Fiona Graham
fi.graham@otago.ac.nz

EMPATHIE



<https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw>

Brené Brown





Empathie - pourquoi est-ce important?

- Sous-tend l'approche centré sur le client/la famille
- Fonctionnement de la confiance → changement comportemental
- Rien à voir avec la pitié.
- Essentiel à l'engagement, la motivation et la divulgation
- Ressentir les émotions *avec* les personnes.
 - Évoquer dans vos souvenirs l'expérience de l'émotion qu'exprime l'autre personne.

Empathie – comment faire?

Le(la) thérapeute

Être pleinement présent

- Écouter, observer, vérifier qu'on est juste, prendre le temps (silence).
- « *Ça me semble logique que vous... »*
- Répéter les mots du client.
- Porter attention au langage corporel.

Éxperiences du client

Être validé

- Se sentir compris.
- Avoir un témoin.
- Se sentir accepté tel que je suis en ce moment.



L'utilisation
bien dosée de
l'empathie

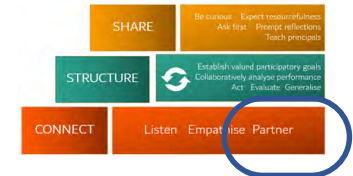
- **Thérapeute** : Qu'est-ce qui est le plus important pour vous en ce moment?
- **Client** : Décrivez une situation que vous voulez partager.
- **Thérapeute** : Ne répète que les mots ayant une portée émotive signifiante

Empathie: n'en faites pas trop

- Trop émotif.
- À propos du besoin de connexion du thérapeute plutôt que celui des clients.

(Renee Taylor, *The Intentional Relationship*, 2008)

- Une question clinique fondamentale de OPC est : *Quel niveau d'empathie est nécessaire pour favoriser un changement?*



Connexion: Partenariat

- Favoriser une relation neutre avec le client.
- Maintenir et/ou renforcer la position du client en tant que décideur actif.
- Haut sens de l'autonomie - adopter et maintenir de nouveaux comportements.
- Intentionnel - attirer activement l'attention sur les expériences du client - autorité sur sa vie.
- Renforcement de l'expertise du client.
- Engagement accru du client et décideur actif.

Manuel OPC (2020). Pg. 51-54.

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz



Développer intentionnellement un partenariat:



à éviter

- d'être pressé, prendre des décisions
- d'être « l'expert
- d'écouter pour répondre
- de résumer ce que les clients ont dit



à faire

- Écouter en pleine conscience
- Faire preuve d'empathie
- Actions explicites de partage du pouvoir - partage de l'autorité/expertise mutuelle
- Écouter pour comprendre
- Mettre l'accent sur les possibilités aux clients de prendre des décisions
- Faites preuve de curiosité et demandez la permission de vérifier votre compréhension.



Prendre soin de soi-même

- Remplir notre réservoir d'empathie
- Laisser entrer l'empathie et la connexion
- Moments de calme
- Être dans le « flow » régulièrement
- Reconnaître la fatigue de l'empathie

Vidéo



Aroha)



Pratiquer: Le silence, le non-verbale

Validation :

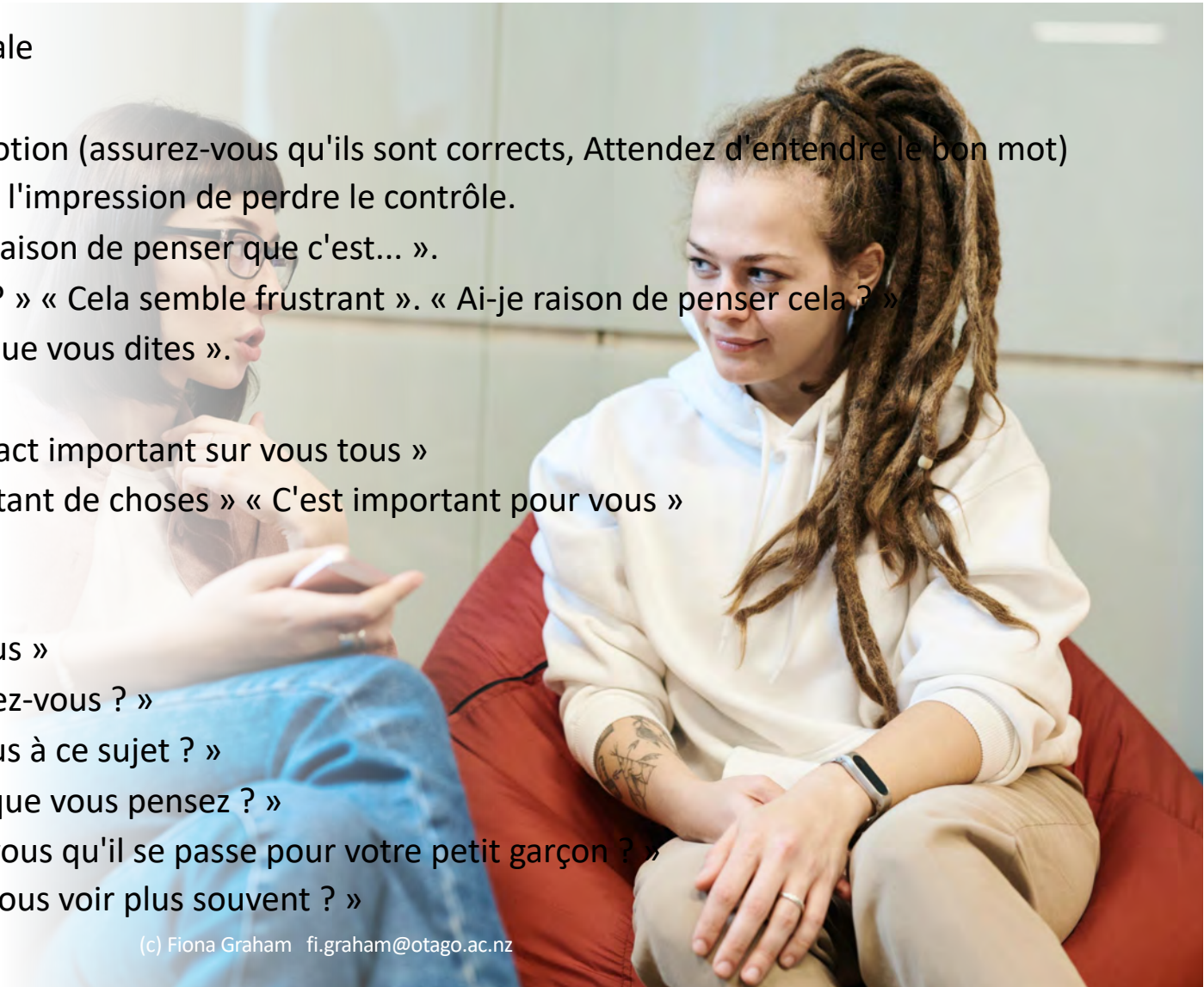
- Répétez les mots chargés d'émotion (assurez-vous qu'ils sont corrects, Attendez d'entendre le bon mot)
ex: C'est occupé. On a l'impression de perdre le contrôle.
- En cas de doute, dites : « Ai-je raison de penser que c'est... ».
ex: « Je vous entends ? » « Cela semble frustrant ». « Ai-je raison de penser cela ? »
« J'entends ce que vous dites ».

Vue d'ensemble : « Cela a un impact important sur vous tous »

Reconnaître : « Vous avez essayé tant de choses » « C'est important pour vous »

Questions ouvertes :

- « Dites-m'en plus »
- « Que remarquez-vous ? »
- « Que savez-vous à ce sujet ? »
- « Dites-moi ce que vous pensez ? »
- « Que pensez-vous qu'il se passe pour votre petit garçon ? »
- « Qu'aimeriez-vous voir plus souvent ? »



À VOTRE TOUR

Thérapeute: première rencontre “qu’est-ce qui est le plus important pour vous en ce moment?”

pratiquer **l’écoute en pleine conscience**,
l’empathie, et le **partenariat**

L’utilisation

bien dosée de

l’empathie

- **Thérapeute** : Qu’est-ce qui est le plus important pour vous en ce moment?
- **Client** : Décrivez une situation que vous voulez partager.
- **Thérapeute** : Ne répète que les mots ayant une portée émotionnelle significative







J'écoute en silence et en pleine conscience pendant la conversation

Je remarque ma propre expérience de l'écoute en pleine conscience.

Je remarque et reconnais l'expérience émotionnelle du client (OPC -FM Item 1)

Je fais confiance au thérapeute lorsque je suis coaché (OPC-FM Item 11).

OPC Mesure de fidélité- Connexion

					Éléments
Absent	Faible	Moyen	Élevé		
					1. Le thérapeute exprime son empathie par des commentaires et des gestes, comprenant une réaction sans jugement à l'expérience émotionnelle du client.
Mesure du client					11. Le client semble faire confiance au thérapeute.
					12. Le client exprime une <u>réflexion</u> et une <u>analyse</u> spécifiques aux situations liées aux objectifs.
					13. Le client énonce des <u>actions planifiées</u> spécifiques dans le cadre d'activités liées aux objectifs en dehors du contact direct avec le thérapeute.



Références Module 2

- Brene Brown (Multiple publications)
- Coulehan, J. L., Platt, F. W., Egener, B., & et al. (2001). "let me see if i have this right ...": Words that help build empathy. *Annals of Internal Medicine*, 135(3), 221-227. doi:10.7326/0003-4819-135-3-200108070-00022
- Wiseman, T. (1996). A concept analysis of empathy. *Journal of Advanced Nursing*, 23, 1162-1167.
- Taylor, R. (2008). *The Intentional Relationship: Occupational Therapy and Use of Self*. Philadelphia, PA: FA Davis.
- Paul Parkin https://www.youtube.com/watch?v=e4aHb_GTRVo
- Lacey, C., Huria, T., Beckert, L., Gilles, M., & Pitama, S. (2011). The Hui Process: A framework to enhance the doctor-patient relationship with Maori. *The New Zealand Medical Journal (Online)*, 124(1347). Retrieved from <https://www.nzma.org.nz/journal/read-the-journal/all-issues/2010-2019/2011/vol-124-no-1347/view-lacey>

Occupational Performance
Coaching (OPC)
Introduction

Module 3 - Établir des objectifs significants



STRUCTURE



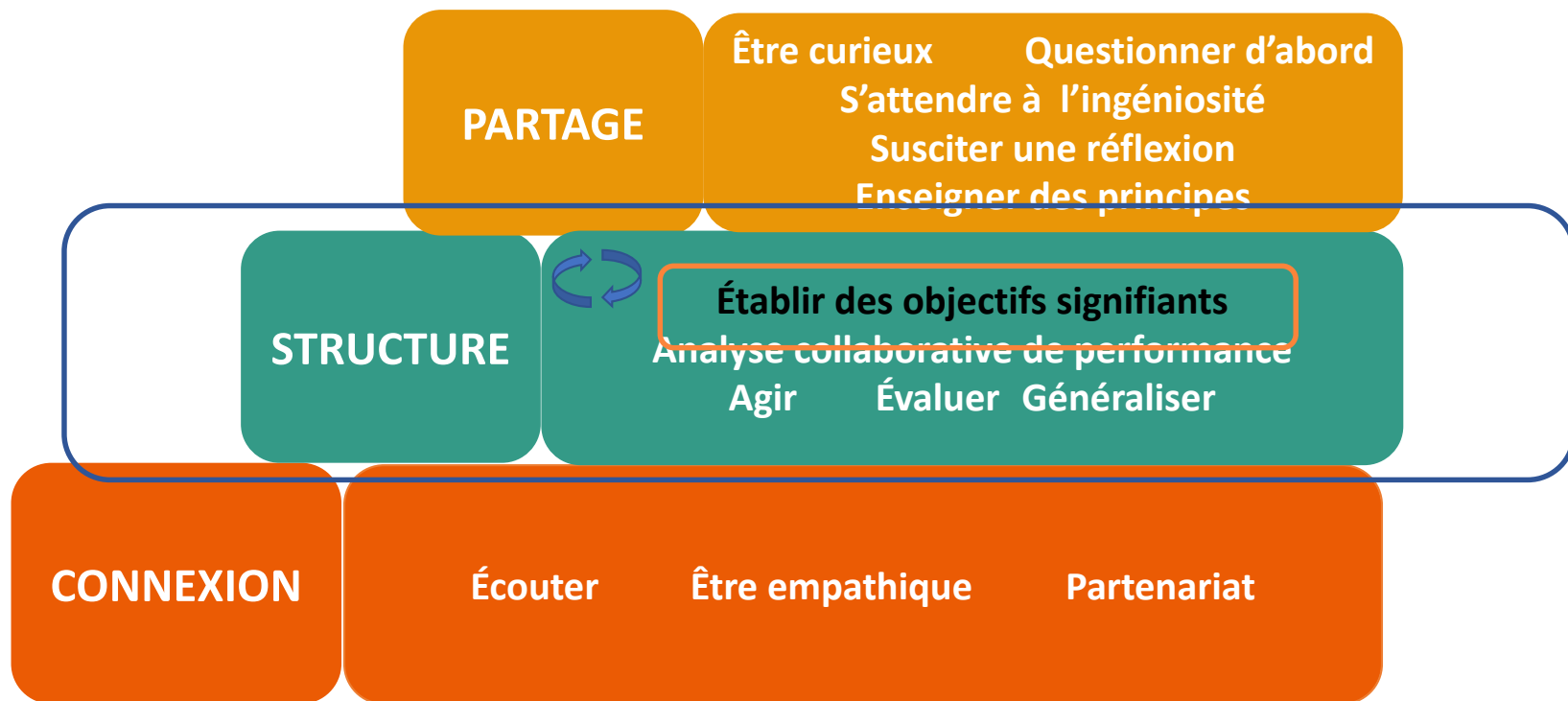
Establish valued participatory goals
Collaboratively analyse performance
Act Evaluate Generalise

Module 3- OBJECTIFS: Objectifs d'apprentissage

1	Je peux aider un client à identifier un objectif très signifiant et participatif. (OPC-FM item 2)
2	Je coach le client à imaginer la situation qu'il souhaite atteindre dans l'avenir (OPC-FM item 4)
3	Je coach le client à clarifier l'activité et le contexte de son objectif.(OPC-FM item 3)



OPC : Actions facilitantes du thérapeute-Structure







Établir des objectifs significants

Pourquoi fixer des objectifs de cette manière? Comment établir des objectifs au sein du OPC?

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

L'élaboration d'objectifs FAIT PARTIE de la
thérapie et est une première étape
déterminante pour toute intervention.



“L’élaboration des objectifs avec une autre personne est la conversation la plus **multifactorielle** et **complexe** sur le plan des concepts à aborder.

Il s’agit d’une **habileté hautement spécialisée** qui requiert de la formation, de la pratique et une quantité considérable d’auto-réflexion qui implique parfois des contradictions avec nos habitudes de travail.”

-traduction libre des paroles de **Fi Graham**

Éléments clés pour établir les objectifs en OPC:

- Les objectifs d'OPC sont générés par le client
- Ils reflètent ce qui est le plus important et le plus significatif pour le client.
- Les objectifs d'OPC décrivent une amélioration observable de la participation dans l'environnement vécu; domicile, l'école, le travail et la communauté.
- Les énoncés d'objectifs sont centrales au cours de toutes les séances d'OPC.
- « Un désir souhaite d'être dans le monde ». (a desired state of being in the world)



“Meaningfulness”

- Qu'est-ce qui est le PLUS important pour vous?
- Liens avec les valeurs et l'identité
 - Écouter ce qui est répété (écoute attentive - à l'écoute de l'autre).
 - Connexion, rôles/responsabilités, sentiment d'appartenance.
 - Identité positive
- Espoirs, rêves et aspirations

Manuel OPC 2020.
Pg 56



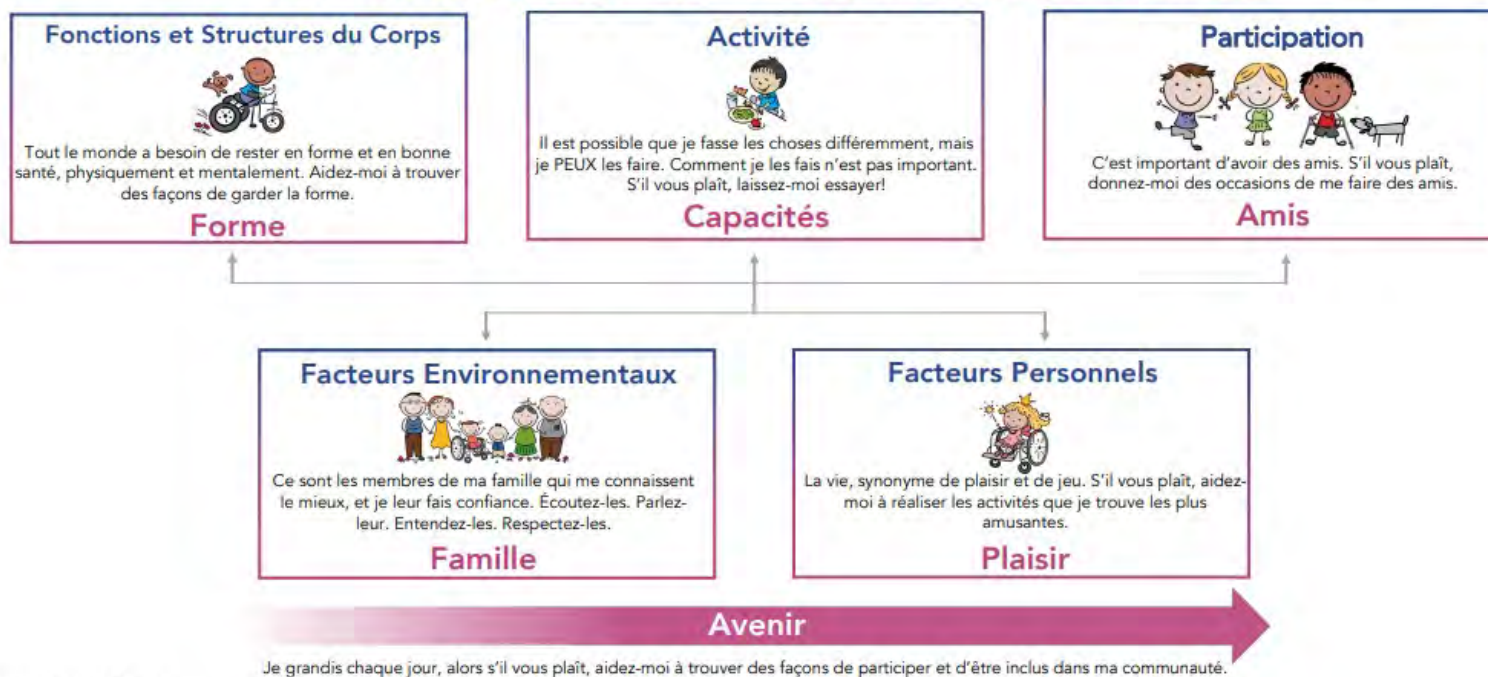
objectifs participatifs

- Réflète une plus grande participation dans les rôles sociaux valorisés ou dans les « situations de la vraie vie ».
- Une plus grande participation peut être liée à :
 - La **présence** : Fréquence, étendue
 - **Implication** : connexion, engagement, plaisir
 - la **satisfaction** (Imms et al 2016)

Les objectifs participatifs décrivent
une **ACTIVITÉ** et un **CONTEXTE**
qui ont une signification important
pour le client

CanChild : Mets mots Préférés

Le Cadre de le CIF¹ et Mes Mots Préférés²



Pour en savoir plus, visitez le Centre des connaissances sur mes mots préférés



1) Organisation mondiale de la Santé. (2001) Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)
2) Rosenbaum P & Gorter JW. (2012). The 'F-words' in childhood disability: I swear this is how we should think! Child Care Health Dev, 38.

Objectif ultime...



Aspiration:

Johnny participe sur une base régulière aux activités de groupe de l'école et contribue activement en apportant ses idées.

- Johnny fait partie de quelque chose.
- Johnny a des amis.
- Johnny sait qu'il est apprécié.

Aspiration:

Cathy s'amuse et joue avec ses enfants régulièrement tout au long de la semaine et contribue activement à la vie de famille.

- Se sent utile
- Fait preuve de gentillesse et d'attention
- A du temps et de l'énergie à consacrer à sa famille

Objectifs... exemples

→ Connexion
→ Appartenance
→ Identité

Marche avec un déambulateur
Demande de l'aide
Attache ses boutons

Extension complète des hanches
Plus stable
Se concentre
Sans douleur

Nouveaux écouteurs
Visite à domicile
Graphique visuel

Facteurs contextuels

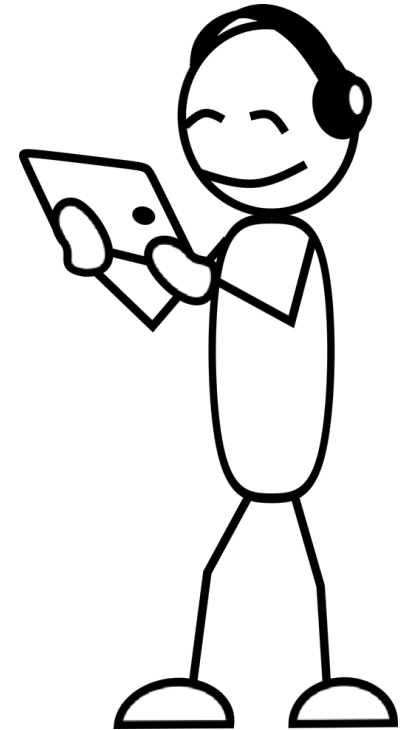
Accès indépendant à une table d'activité au centre de jour
Participe activement aux discussions de groupe du club de jardinage
Joue au soccer sans douleur
Se rend à un emploi rémunéré 3/5 jours par semaine

Soyez attentifs aux questions concernant :

- Le client a-t-il décrit ce qui est le plus important pour lui?
- A-t-il visualisé ce qui se passe?

Décrit :

- qui est visé par cet objectif
- Quelle activité
- Dans quel contexte
- fréquence/quantité
- quand



VIDÉO

(c) Fiona Graham
fi.graham@otago.ac.nz



Exemple d'objectifs OPC : Importance, **Activité** & Contexte

Sujet	ACTIVITÉ	ÉTENDUE (AMPLEUR)	CONTEXTE	Aspiration pour la participation occupationnelle élargie qui sous-tend l'objectif (importance, aspiration)
Laura	fait l'épicerie	chaque semaine	au marché du quartier	afin qu'elle puisse avoir de la nourriture pour sa famille et contribuer à la vie de famille.
Béatrice	traverse la rue	en sécurité	avec l'adulte	pour que les sorties dans la communautés soient agréables et sécuritaires.
Charles	arrête son jeu vidéo	lorsqu'on lui demande	avant souper	afin qu'il puisse passer agréablement à l'heure du bain et aux autres routines familiales.
Carl	va au bingo	une fois par semaine	dans la communauté	afin qu'il socialise avec d'autres personnes.



OPC : Objectifs

Partie de l'objectif	Notes	Exemple
Signifiante (Meaningfulness)	<input type="checkbox"/> Que-ce qu'il est le plus important? <input type="checkbox"/> Qu'est-ce qui compte le plus?	La sécurité dans la communauté pour que nous puissions sortir avec Jean
Qui	<input type="checkbox"/> Personne chez qui on cherche à changer le comportement (compétence/amélioration). <input type="checkbox"/> Client, famille <input type="checkbox"/> La personne coachée (le client) doit avoir la liberté d'avoir un impact sur ce changement.	Jean
Fera quelle activité	<input type="checkbox"/> Éviter ce que la personne ne fera pas. <input type="checkbox"/> Quelle différence observable se produira?	Traverse la rue
Dans quel contexte de la vie courante	<input type="checkbox"/> Où le changement sera-t-il observé? <input type="checkbox"/> Soyez précis. <input type="checkbox"/> En clinique ou pendant les séances de traitement, ne correspond pas à « participe plus activement dans sa vie ». <input type="checkbox"/> La personne coachée (client) doit avoir un pouvoir décisionnel dans ce contexte.	avec son parent en marchant à l'école
À quelle fréquence / jusqu'à quel point	<input type="checkbox"/> Fréquence Niveau de satisfaction/expérience <input type="checkbox"/> Durée Niveau d'implication <input type="checkbox"/> Intensité Distance	en regardant des deux côtés avec prudence
Pour quand [DATE]	<input type="checkbox"/> Convient d'une date approximative où l'atteinte de cet objectif est attendue. <input type="checkbox"/> Ceci indique quand nous pouvons nous attendre à avoir un résultat, selon l'effort qui est déployé.	D'ici novembre.

Exercice pour établir l'objectif



Sujet	ACTIVITÉ	CONTEXTE	ÉTENDUE (AMPLEUR)	Aspiration pour la participation occupationnelle élargie qui soutend l'objectif <i>Pourquoi/Qu'est le plus important pour vous</i>
<i>Qui</i>	<i>Va faire quoi</i>	<i>Dans quel contexte</i>	<i>À quelle fréquence/dans quelle mesure (fréquence, durée, intensité)</i>	

OPC arbre de décision

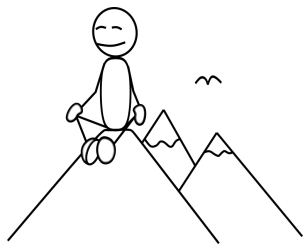


Le client a-t-il décrit ce qui est le plus important?

oui

A-t-il visualisé la situation qu'il souhaite et

- *Qu'est-ce qui est le plus important pour vous ?*
- *Qu'est-ce qui compte le plus ?*
- *Dites-m'en plus à ce sujet...*
- *Qu'est-ce que la réalisation de ce signifierait pour votre enfant, votre famille ?*
- *Quand la réalisation de cet objectif aurait-elle le plus grand impact ?*



Comment définir des objectifs signifiants en OPC?



Visualiser ("envision")

- Visualisation de l'état souhaité
- Partagée entre le client et le thérapeute
- Capture les espoirs et les rêves
- Exploration des valeurs et de l'identité

L'utilisation de l'outil de visualisation (*envisioning*)

Permet:

Il s'agit de passer d'une situation bloquée à une situation possible.

Les visions ambitieuses sont engageantes

Clarifier l'importance et la participation en établissant l'objectif

Raffine l'activité et le contexte dans la définition de l'objectif

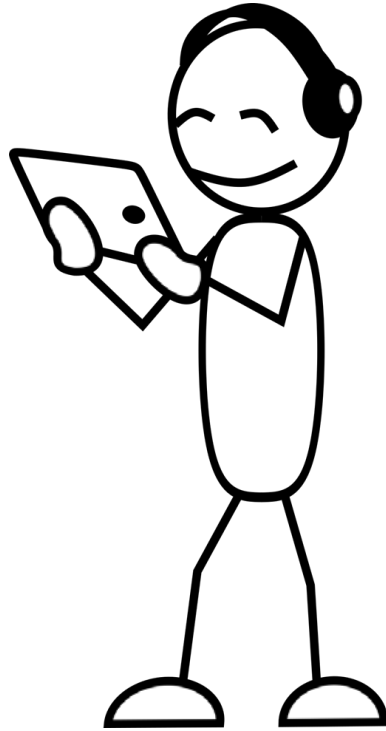
On peut dire:

- *Comment veulent-ils que les choses se passent ?*
- **Prendre le temps d'explorer**

- *Que voulez-vous voir davantage dans votre vie ?*
- *Qu'imaginez-vous dans votre meilleur jour, dans 1 semaine, 1 mois, 1 an, lorsque nous aurons réussi à travailler ensemble ?*

- *Si le problème disparaissait, que se passerait-il à la place ?*
- *Lorsque vous pensez à ce voyage, y a-t-il une scène ou un exemple qui vous préoccupe particulièrement et, lorsque cette partie du voyage se réalise, à quoi cela ressemble-t-il lorsque notre travail ensemble a été un succès ?*

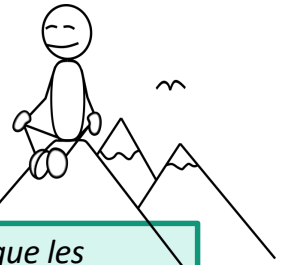
- *Imaginons que X (préoccupation) ne soit plus présent, à quoi ressemblerait ce moment de la journée, de la semaine, de l'activité ou de la situation ?*
- *Que se passerait-il à la place lorsque vous savez que ce voyage se passe très bien ?*



Vidéo-Établir l'objectif "Envision"

(c) Fiona Graham
fi.graham@otago.ac.nz

OPC arbre de décision



Le client a-t-il décrit ce qui est le plus important?

oui

A-t-il visualisé la situation qu'il souhaite et décrit quoi, où, quand, avec qui et combien?

oui

A-t-il décrit les différences entre la visualisation et la

Peignez-moi une image de la façon dont vous voulez que les choses se passent.

Imaginez un instant qu'il n'y ait plus de problème et que l'objectif soit atteint. Que remarquez-vous de différent?

Si nous faisons un film de la situation, décrivez ce que nous verrions et entendrions. Où cela se passerait-il? Avec qui? Que ressentiriez-vous?

Imaginons ensemble que ce domaine important soit résolu, que le problème n'existe plus, pouvez-vous me dire en détail ce qui se passerait à la place? Qui est là? Qui est là? Quand? Comment cela se passe-t-il?

À quoi cela ressemblera-t-il (ACTIVITÉ), (QUI) le fera - si ce n'est pas évident, où cela se passera-t-il (CONTEXTE), dans quelle mesure (QUALITÉ/EXTENT) et à quelle date (DATE)?

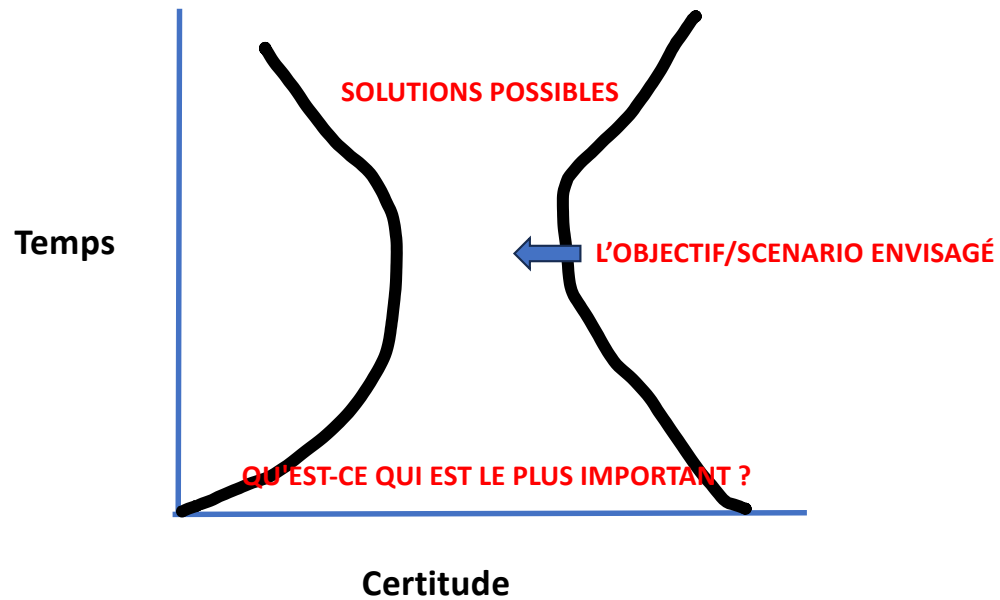




À VOTRE TOUR

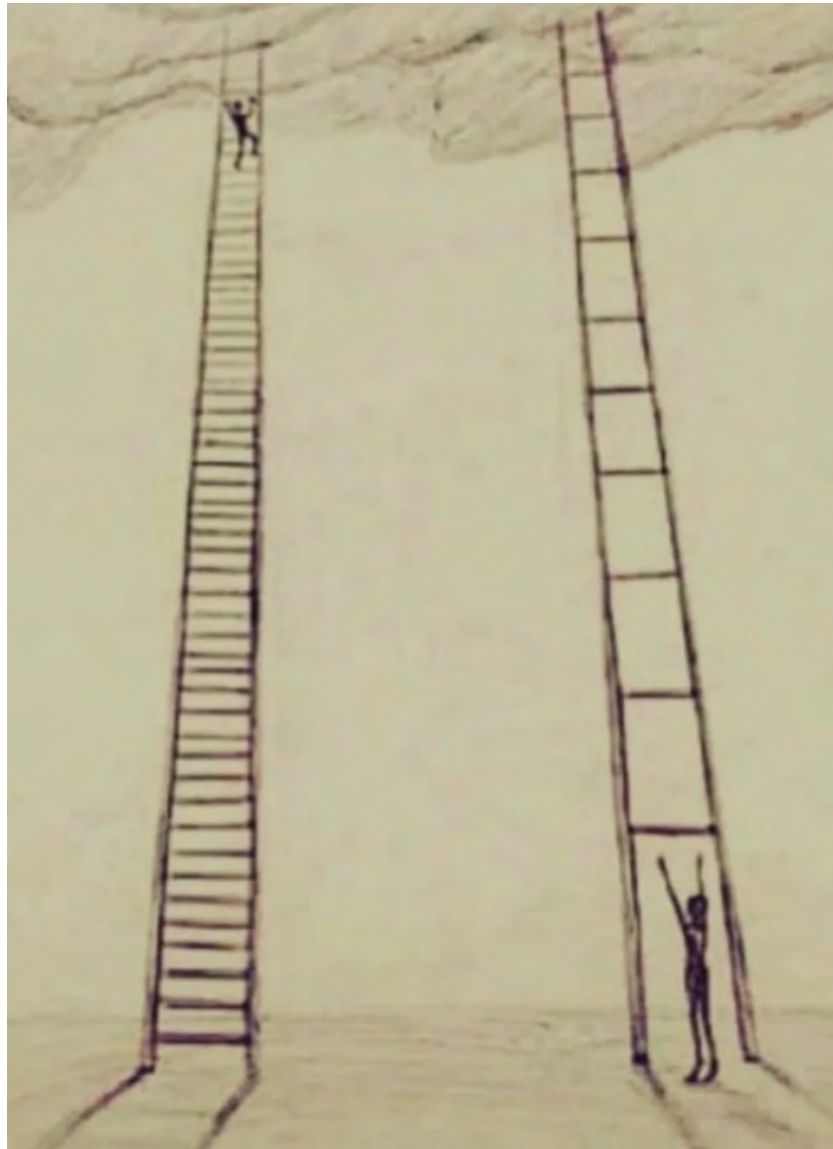
- Thérapeute: première rencontre “qu’est-ce qui est important pour vous?”
- pratiquer **établir l’objectif - “envisioning”**

Naviguer dans l'incertitude avec OPC



Objectifs engageants avec changements durables

- Reflètent un changement **signifiant** sur le plan personnel dans les **rôles et les situations de la vie** (pas dans les séances de thérapie).
- **Appartiennent au client**, et non au coach ou au thérapeute.
 - Le client est responsable d'atteindre ses objectifs, et non le thérapeute.
- Sont **atteints par le client**, et non pas par le thérapeute.
 - L'atteinte des objectifs et les progrès **ne sont pas sous le contrôle du thérapeute**.
- **L'évaluation des objectifs est fait par le client** à propos de son rendement au quotidien
 - Pas ce qui est jugé par le thérapeute.
- Généralement, le contexte social, physique ou attitudinal doit être modifié.



Module 3: Ai-je atteint les objectifs d'apprentissage?

Un moment de réflexion



ThePhoto by PhotoAuthor is licensed under CCYISA.

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

Je peux aider un client à identifier un objectif très signifiant et participatif. (OPC-FM item 2)

Je coach le client à imaginer la situation qu'il souhaite atteindre dans l'avenir (OPC-FM item 4)

Je coach le client à clarifier l'activité et le contexte de son objectif. (OPC-FM item 3)



OPC Mesure de fidélité- Établir l'objectif

- | | | | | | |
|--|--|--|--|----|---|
| | | | | 2. | Le thérapeute invite le client à se fixer des objectifs dans une situation qui revêt clairement une grande signification pour le client. |
| | | | | 3. | Le thérapeute invite le client à exprimer l'objectif de manière ciblée sur l'occupation/la participation (activité + contexte). |
| | | | | 4. | Le thérapeute invite le client à envisager la situation visée/souhaitée.
Lors de séances ultérieures, le thérapeute se réfère à, ou invite le client à clarifier davantage la vision évoquée précédemment. |



Références Module 3

- Graham, F., Timothy, E., Williman, J., & Levack, W. (2020). Participation-focused practices in paediatric rehabilitation for children with neurodisability in New Zealand: An observational study using MAPI audit tool. *Child: Care, Health and Development*, 46(5), 552-562. doi:10.1111/cch.12789
- Levack, W.M., Dean, S.G., McPherson, K.M., & Siegert, R.J. (2006). How clinicians talk about the application of goal planning to rehabilitation for people with brain injury – variable interpretations of value and purpose. *Brain Injury*, 20(13-14), 1439-1449. doi:10.1080/02699050601118422
- Kessler, D., Walker, I., Sauve-Schenk, K., & Egan, M. (2019). Goal setting dynamics that facilitate or impede a client-centered approach. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 26(5), 315-324. doi:10.1080/11038128.2018.1465119
- McPherson, K. M., Kayes, N. M., & Kersten, P. (2014). MEANING as a smarter approach to goals in rehabilitation. In R. Siegert & W. Levack (Eds.), *Rehabilitation Goal Setting: Theory, Practice and Evidence* (pp. 105-119). London: CRC Press.

Occupational Performance
Coaching (OPC)
Introduction Course

Module 4 - Analyse Collaborative de la Performance



STRUCTURE



Establish valued participatory goals
Collaboratively analyse performance
Act Evaluate Generalise

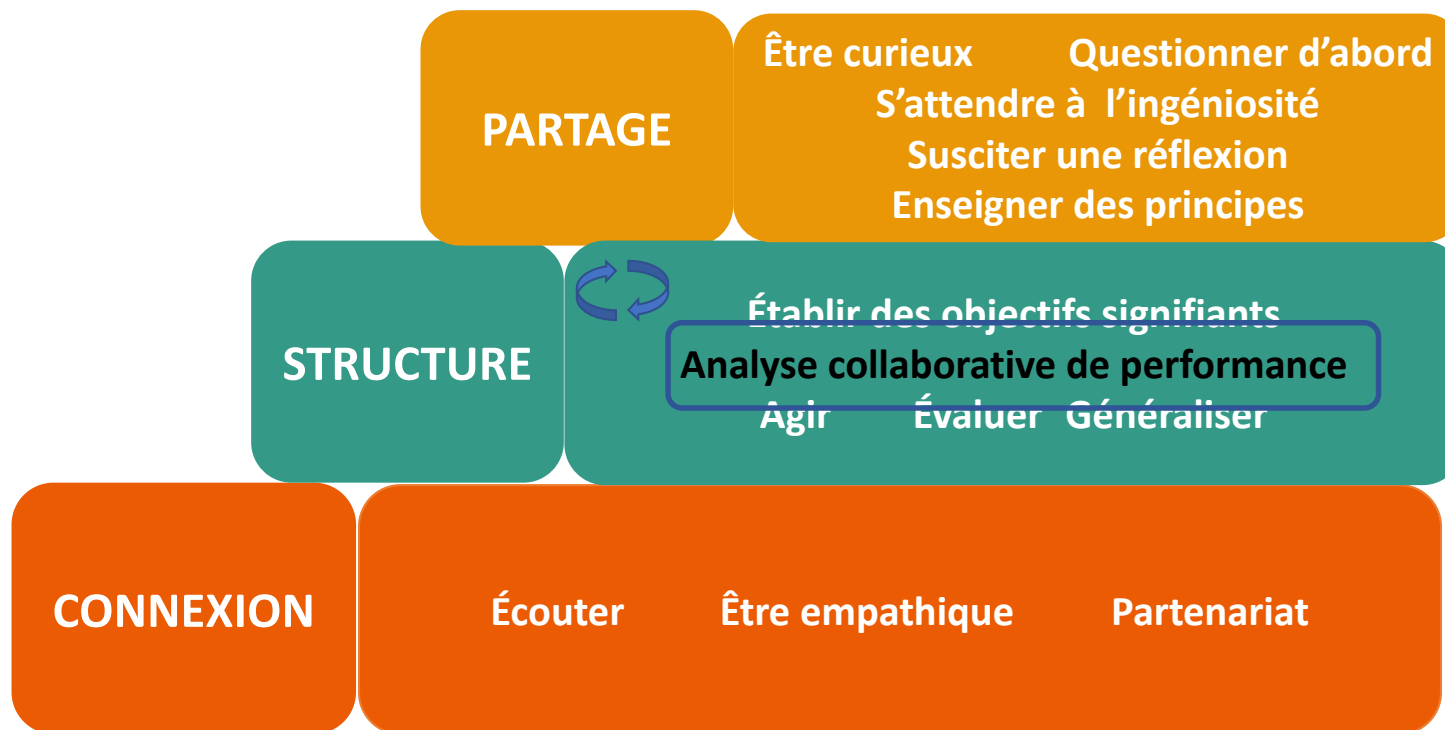
Module 4- ANALYSE COLLABORATIVE DE LA PERFORMANCE: Objectifs d'apprentissage

1	J'invite le client à envisager plus en détail la situation qu'il souhaite pour le future. (OPC-FM items 4, 5)
2	Je pose des questions qui guident le client dans l'analyse de la performance de la situation souhaitée. (OPC-FM items 5, 12)
3	Je pose une série de questions qui incitent le client à explorer la situation préférée de son point de vue (OPC-FM Item 6), suscitant la réflexion et l'analyse du client. (OPC-FM Item 12)
4	Je place le client en position d'agent actif pour détailler les spécificités de son plan d'action. (OPC-FM items 7, 8, 13)

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz



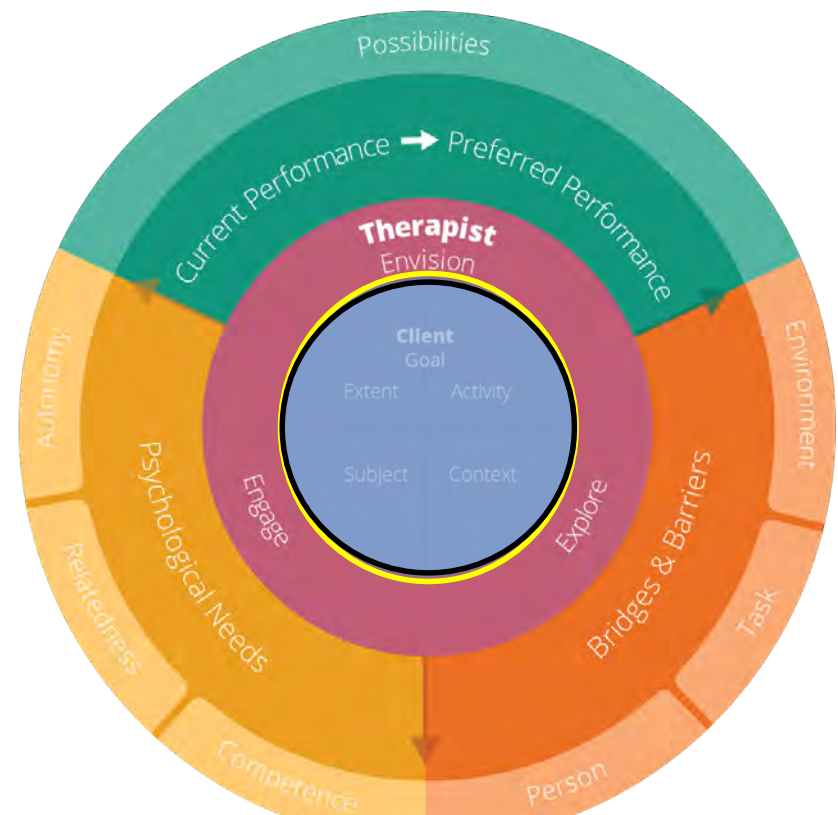
OPC : Actions facilitantes du thérapeute-Structure



Analyse Collaborative de la Performance

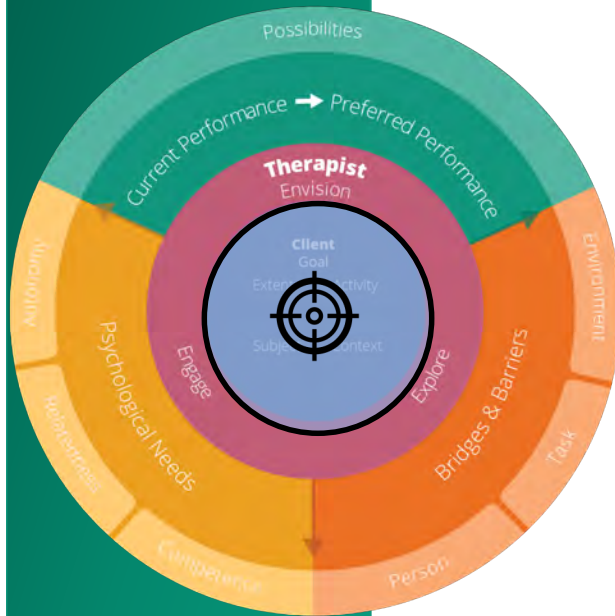
*Nous posons des questions pour approfondir l'analyse du **client** plutôt que **notre** propre analyse.*

Nous guidons les clients à travers un processus itératif d'analyse, de réflexion et de prise de décision.



Manuel OPC (2020). Pg. 66, Fig. 3.3

Pourquoi l'Analyse Collaborative de la Performance (ACP)



“ENVISION” -

Établir le contexte. Des solutions plutôt que des problèmes

Théorie de l'apprentissage des adultes

Construire un apprenant compétent et confiant
L'apprentissage est lié à l'expérience et s'appuie sur elle

EXPLORER -

Des solutions changeantes et durables dirigées par le client

Théorie de la personne, de l'environnement et de l'occupation **Théorie des systèmes dynamiques**

De nouvelles compétences sont acquises lorsque de multiples systèmes sont dans de bonnes conditions.
Améliorer l'accès à des informations plus pertinentes

ENGAGER -

Optimiser l'engagement des clients

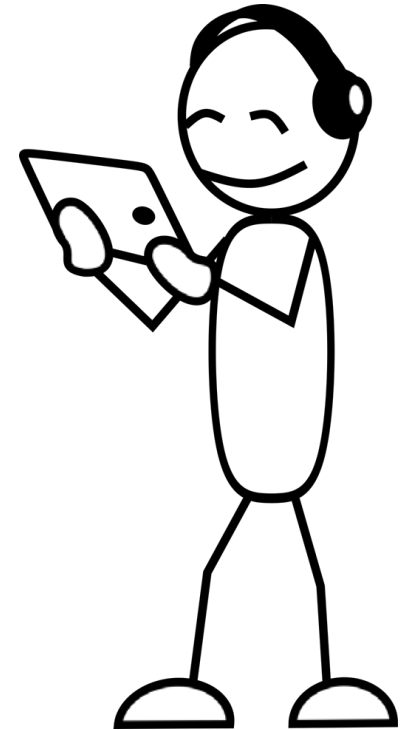
Théorie de l'autodétermination

- Construire l'autonomie
- MAINTENIR le lien d'appartenance
- CONSTRUIRE la compétence

Que remarquez-vous à propos du type de questions posées ?

Avez-vous remarqué des questions de transition vers l'ACP?

À quelle étape de l'arbre décisionnel est-ce que l'ACP se rapporte-t-elle ?



Vidéo Démo—ACP

(c) Fiona Graham
fi.graham@otago.ac.nz

Transition vers l'ACP



À éviter

- Être trop directif -
 - Que pensez-vous qui puisse fonctionner ?
 - Avez-vous essayé....?
- Proposer ses propres idées ou perspectives
 - Je pensais.....
 - C'est une bonne idée (jugement).

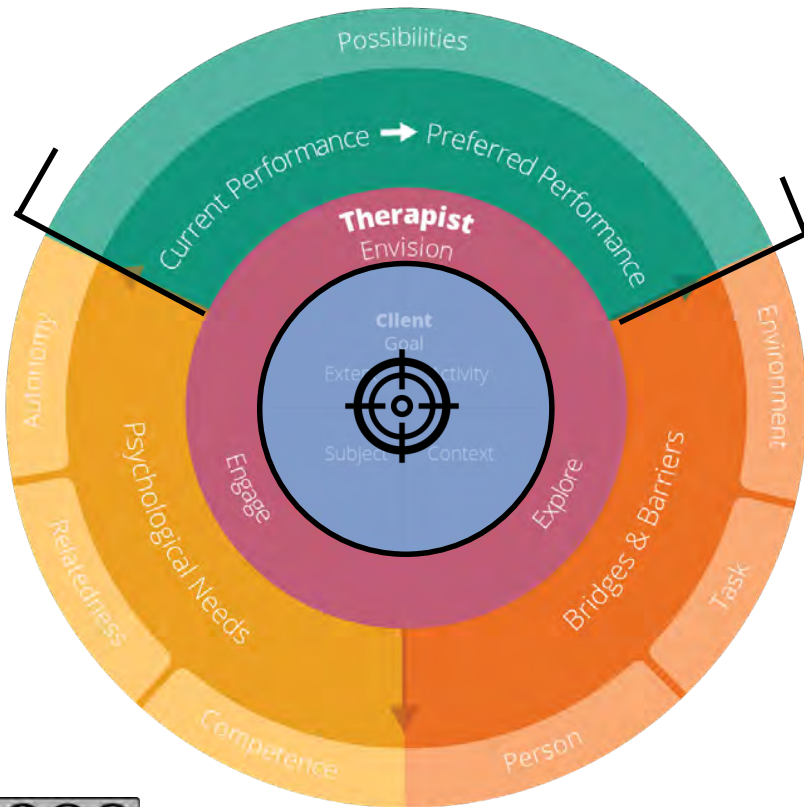
“Je ne sais pas” → Soyez curieux(se)



À faire – demeurer curieux(se)

- Racontez-moi les moments où les choses se sont bien passées dans cette situation.
- Si nous recueillons tous les bons jours en un seul, que ferait votre fils quand....(objectif de la situation)?
- Parlez-moi des choses que vous vous êtes demandées ou que vous avez peut-être essayées avant?
- Quelles sont les choses que vous avez observées et qui vous font penser qu'il s'agit de la prochaine étape et que vous/votre enfant êtes prêt(e)?

ACP: Visualiser/**Envision**



- La capacité à imaginer un rendement désiré diffère d'un client à l'autre.
- Cycle interactif de questionnements, pas une question unique.
- De l'idée générale aux détails.
- À quoi ressemblerait l'avenir souhaité, à quoi ressemblerait-il, comment le sentirait-il?

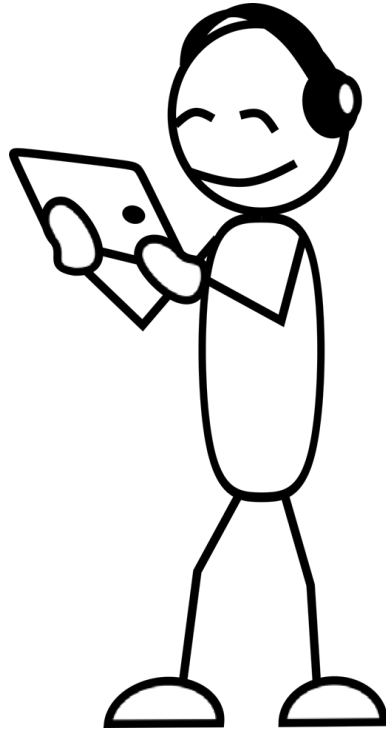
- **Obstacles:** autonomie, être en relation (*relatedness*) ou compétences .
 - (A) Deuil/colère/déni
 - (R) Confiance, perception
 - (C) Peur non exprimée



(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

Manuel OPC (2020). Pg 66-69.





Vidéo- “envision”

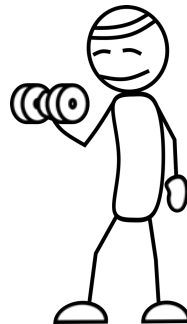
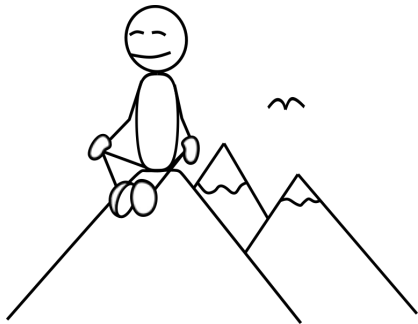
(c) Fiona Graham
fi.graham@otago.ac.nz

OPC arbre de decision-Envision

A-t-il visualisé la situation qu'il souhaite et décrit quoi, où, quand, avec qui et combien?

oui

A-t-il décrit les différences entre la visualisation et la



(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

Si j'étais une mouche sur le mur, qu'est-ce que je remarquerais pendant que vous vous occupez de ce (objectif), et que cela se passe bien?
Et comment vous sentiriez-vous ce jour-là, quand tout va bien?

Si nous mettons tous les bons jours en un seul, que ferait Sam en arrêtant calmement l'ipad?

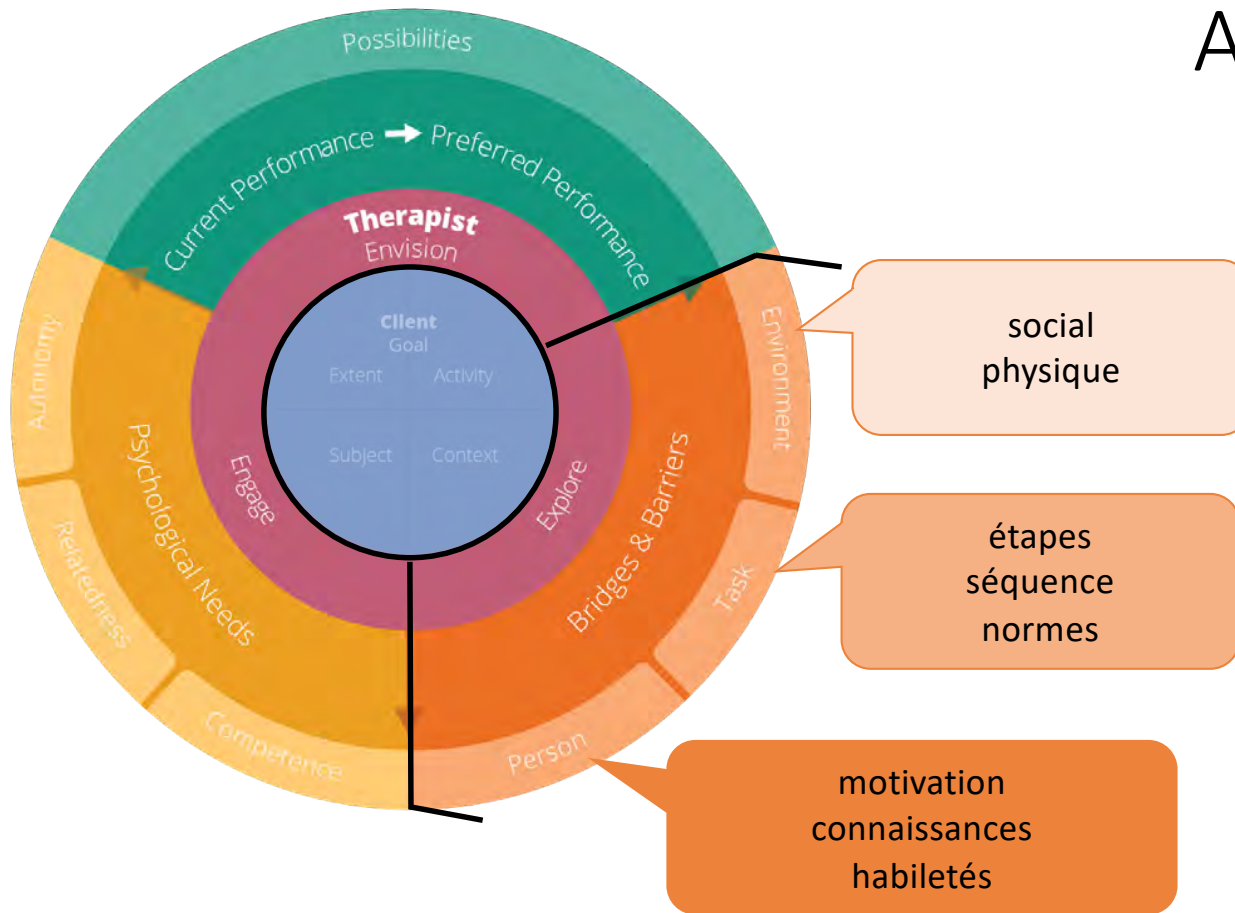
Lorsque vous vous imaginez en train de préparer Johnny pour le coucher, que remarquerez-vous lorsque notre travail ensemble aura été couronné de succès, pouvez-vous décrire ce qui se passera?





À VOTRE TOUR

ACP: Explorer



Pratiques courantes
mais non-essentielles
à la progression des
stratégies et objectifs

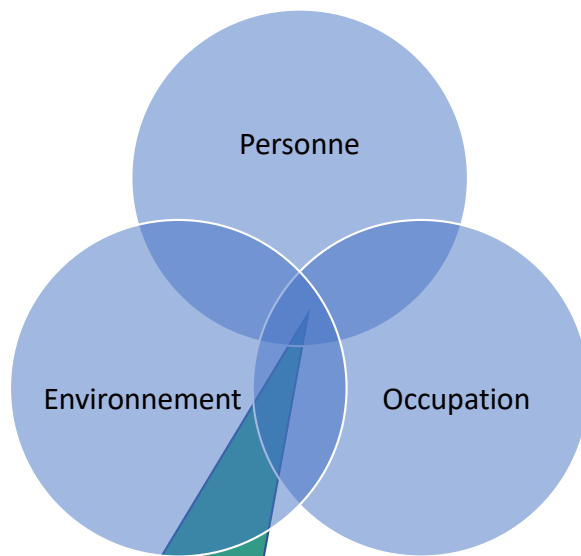


(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

Manuel OPC (2020). Pg 69-72.



ACP: **Explorer** - Base théorique



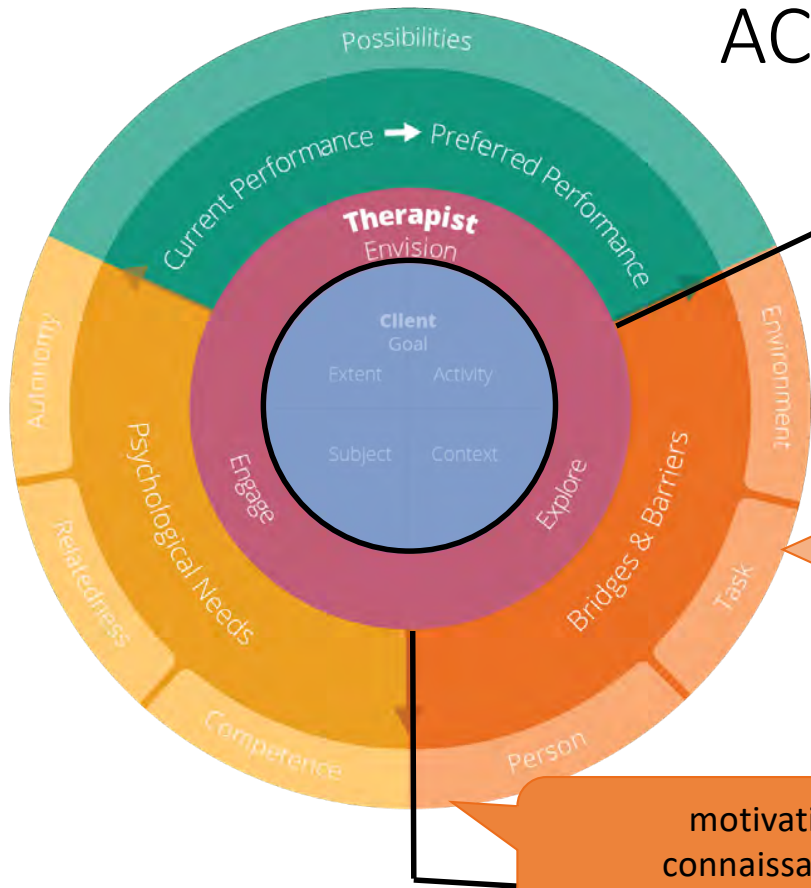
- L'habilitation et l'apprentissage se produisent lorsque l'interaction **entre la personne, l'occupation et l'environnement** s'accroît.
- L'occupation se rapporte à une activité ou à une tâche qui a un sens pour la personne. **Pour qu'un changement survienne, il est plus important de connaître les besoins du client** que de connaître les meilleures stratégies pour faciliter la performance.
- L'environnement - social et physique

Performance occupationnelle/
participation

Law, M., Cooper, B., Strong, B., Stewart, D., Rigby, P., & Letts, L. (1996). The Person-Environment Occupation model: A transactive approach to occupational performance. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 63(1), 9-23. doi:<https://doi.org/10.1177/000841749606300103>

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

ACP: Explorer



Qui aide à créer le plus de succès?
 Où, dans la maison, cela a-t-il le plus de chance de fonctionner? Qu'avez-vous remarqué?
 Comment l'espace est-il aménagé lorsque X joue ou fait Y de son mieux?

social physique

Que fait l'enfant avant cela... et après cela...
 Comment pouvons-nous rendre les étapes de cette tâche moins complexes?
 Comment pourrions-nous ajuster les choses pour que vous réussissiez plus facilement?

étapes séquence normes

motivation connaissances habiletés

Quelles sont les stratégies auxquelles votre fils réagissait bien?
 Qu'est-ce qui le motiverait lorsque les choses vont vraiment bien?
 Qu'est-ce que l'enfant sait de cette tâche? Comment le savez-vous? Comment pourriez-vous le savoir?



Explorer - Gradation



Étapes

- Quelles sont les étapes de la tâche?
- Quelles sont les étapes qui se déroulent bien?
- Où se situent les difficultés/obstacles?
- Décomposez les étapes difficiles.

Séquence

- Dans quel ordre les étapes se déroulent-elles?
- Doit-elle être modifiée?
- Faut-il ajouter une étape, par exemple au début ou à la fin?

Niveau de complexité

- Quelle est le standard attendu?
- Correspond-elle bien aux compétences/aptitudes actuelles?
- La performance attendue est-elle trop élevée, trop faible, trop rapide.



Graduer la complexité



- Qu'est-ce qui est négociable?
Qu'est-ce qui n'est pas négociable?
- Influence de la culture, des croyances, des valeurs et des normes familiales.



APPROFONDIR L'ANALYSE D'UN CLIENT

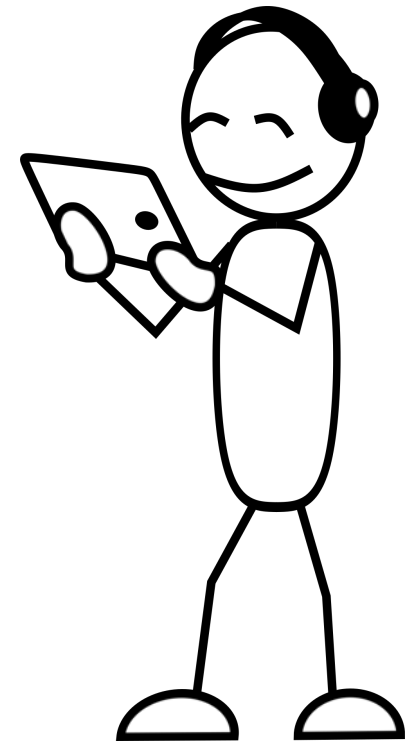
État d'esprit : curieux

Ton : ouvert

Contenu : suivre en pleine conscience

Que remarquez-vous du style des questions posées ?

Quels sont les éléments d'explorer qui se font analyser dans la discussion ?



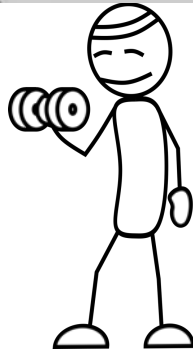
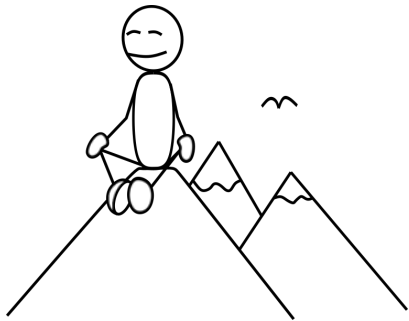
ACP Vidéo Démo—Explorer

(c) Fiona Graham
fi.graham@otago.ac.nz

OPC arbre de décision—**Explorer**

A-t-il décrit les différences entre la visualisation et la situation actuelle au niveau de la personne, la tâche ou l'environnement ? Est-il conscient de ces différences?

oui



PERSONNE:

- *Que savez-vous de votre enfant pour gérer ces situations?*
- *Quelles sont les stratégies auxquelles votre fils répond bien?*
- *Quelle est la motivation de Johnny pour*

ENVIRONNEMENT:

- *Qui est présent lorsque Sam a le plus de succès?*
- *Comment l'espace est-il aménagé lorsque X joue ou fait Y de son mieux?*

TÂCHE:

- *Que fait l'enfant avant cela... et après cela....*
- *Que se passerait-il si les étapes de cette tâche étaient plus simples?*
- *Comment pourrions-nous ajuster les choses pour que vous réussissiez plus facilement?*





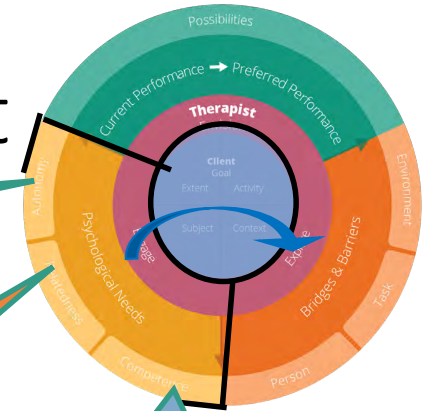
À VOTRE TOUR

ACP: Comment stimuler l'engagement

A : Puis-je préciser si c'est le fait d'achever plus d'œuvres d'art qui est important pour vous, le fait de faire de l'art avec d'autres personnes ou quelque chose d'autre ?
A : Vous semblez hésiter. Voudriez-vous en dire plus à ce sujet ?

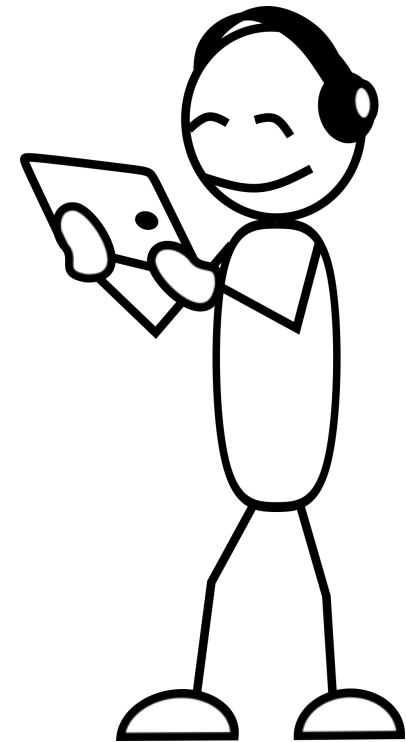
R : Je comprends votre frustration, Alice. Vous avez essayé beaucoup de choses pour mettre votre fils au lit.
R : Je suis vraiment contente que vous ayez partagé cela avec moi.

C : Que devez-vous faire pour donner à cette démarche les meilleures chances de succès ?
C : Je sais que c'est difficile, comment faites-vous lorsqu'il fait une crise ?



Quels sont les besoins psychologiques du client?

Quelles questions ou considérations remarquez-vous de la part du thérapeute pour répondre aux besoins psychologiques du client?



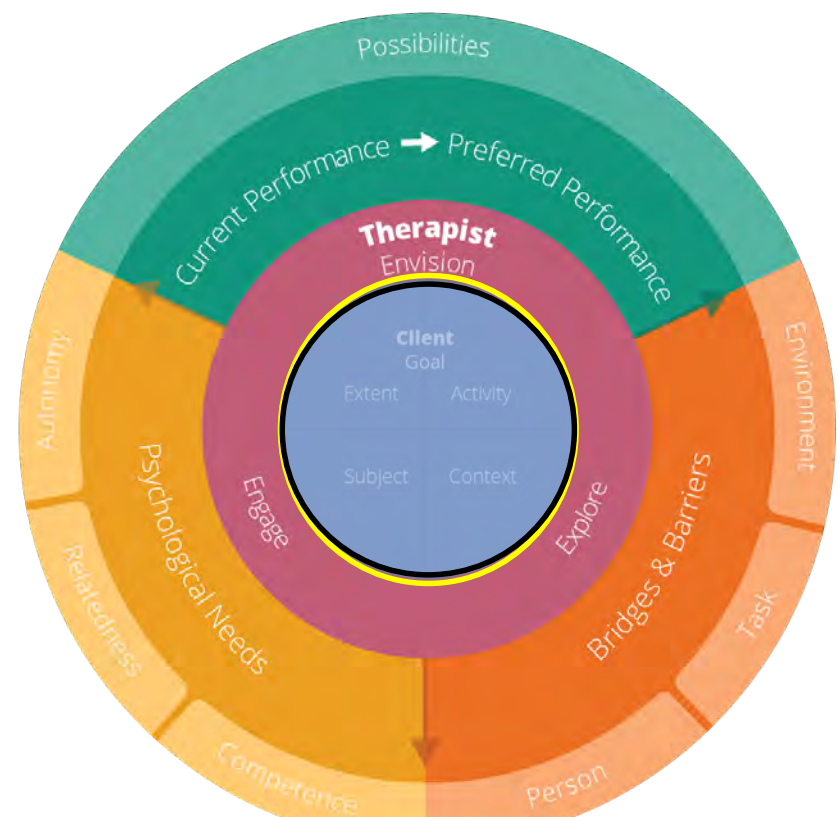
ACP Vidéo Démo—Engager (Molly 3)

(c) Fiona Graham
fi.graham@otago.ac.nz

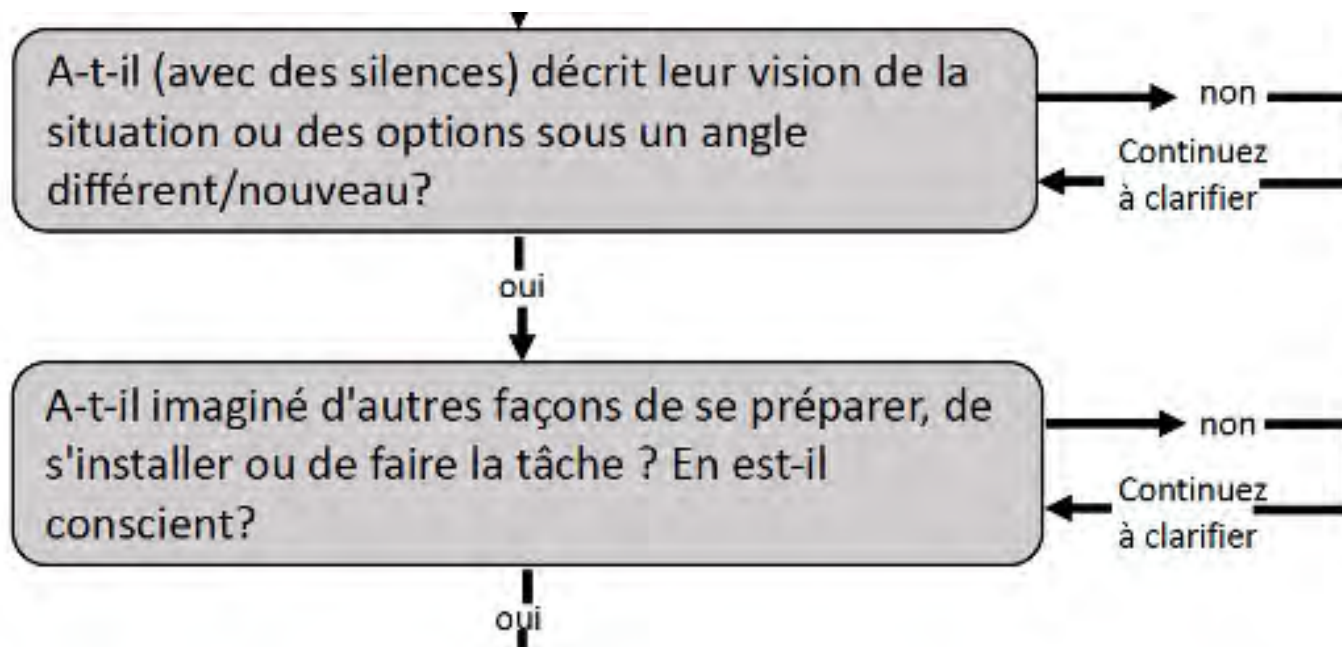
Analyse Collaborative de la Performance

*Nous posons des questions pour approfondir l'analyse du **client** plutôt que **notre** propre analyse.*

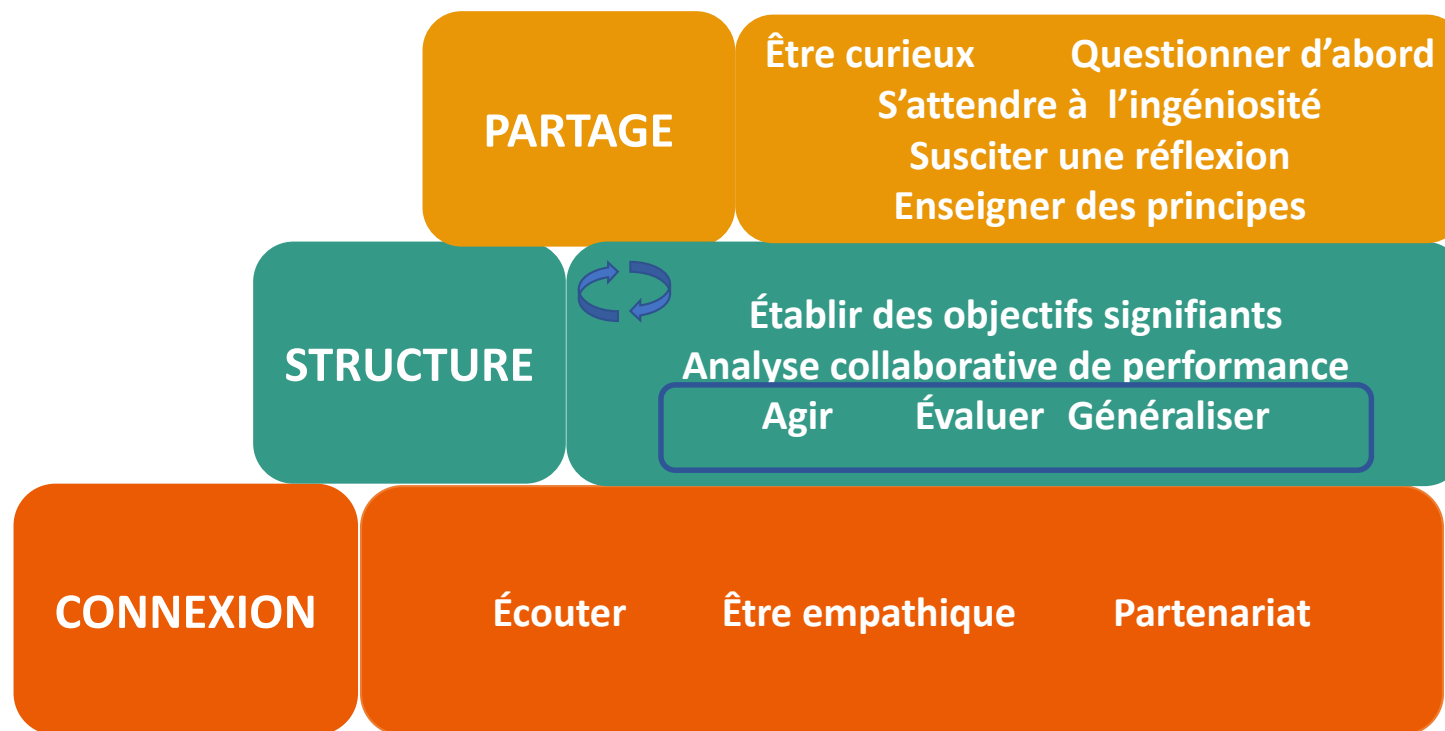
Nous guidons les clients à travers un processus itératif d'analyse, de réflexion et de prise de décision.



En fesant l'ACP– gardez en tête.....



OPC : Actions facilitantes du thérapeute-Structure





AGIR

Connaître l'intention des clients
d'agir ET mettre en œuvre le plan

QUOI

- Obtenez une description spécifique des actions réalisables qui vont probablement fonctionner.
- Travailler intentionnellement pour combler l'écart entre l'intention/l'idée et l'action réelle.

COMMENT: Explorez et aborder:

- Les hésitations
- Les imprécisions
- Les malentendus/incompréhensions



The 5 S's to Act

1. Keep it **small**
2. Keep it **simple**
3. Invite clients to **state** the action, in their own words
4. Allow actions to **snowball**
5. Will it **stick**?



AGIR: Actions prévues..... puis réalisées

Défis d'agir

- Un plan trop ambitieux
- Une semaine difficile
- Un autre niveau de performance identifié
- L'objectif n'est pas signifiant ou conflictuel

Facteurs facilitant la mise en œuvre

- Suivre les 5 S pour agir
- Élaborer un plan très clair
 - Quand
 - Où
 - Comment
 - Qui sera avec vous ou seul
- Visualiser le plan
- Explorer les obstacles, par exemple l'hésitation



On pratique

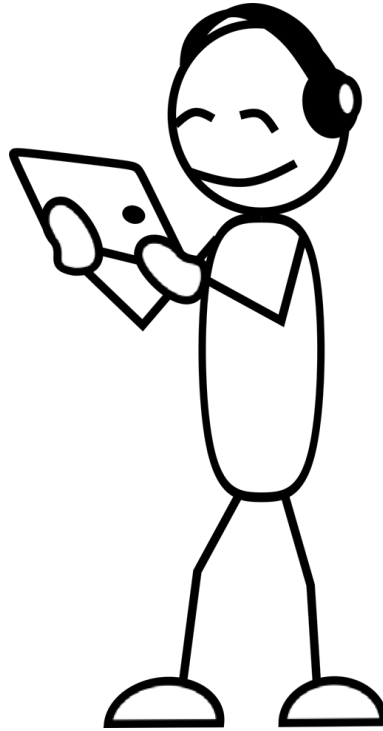
“Oui, j'en parlerai à mon mari”.

“Je vais peut-être lui acheter des nouveaux biscuits pour la collation”.

“Je ne sais pas vraiment, mais je pourrais essayer de mettre des images de ses personnages préférés dans la salle de bain”.

“Oui, je suppose que cela pourrait fonctionner, oui, oui, je vais essayer”.

“C'est une bonne idée, oui, je vais essayer de lui offrir des aliments facile à piquer avec sa fourchette”.



Vidéo Démo—AGIR

(c) Fiona Graham
fi.graham@otago.ac.nz

OPC arbre de décision – Établir un plan



A-t-il décrit les actions spécifiques qu'il prévoit entreprendre dans un avenir proche ? A-t-il résumé une brève série d'actions qu'il estime réalisable ou susceptible de fonctionner ?

Nous avons parlé de quelques idées pour aider votre fils à faire ses nuits. Comment **pensez-vous** pouvoir aider votre fils pour qu'il dorme ?

Lorsque vous vous imaginez utiliser cette idée de « laisser votre fils jouer avec sa nourriture », **cela vous semble-t-il faisable ?**

Dans **quelle mesure vous sentez-vous confiant** à l'idée de mettre en place le jeu et de le laisser faire ?

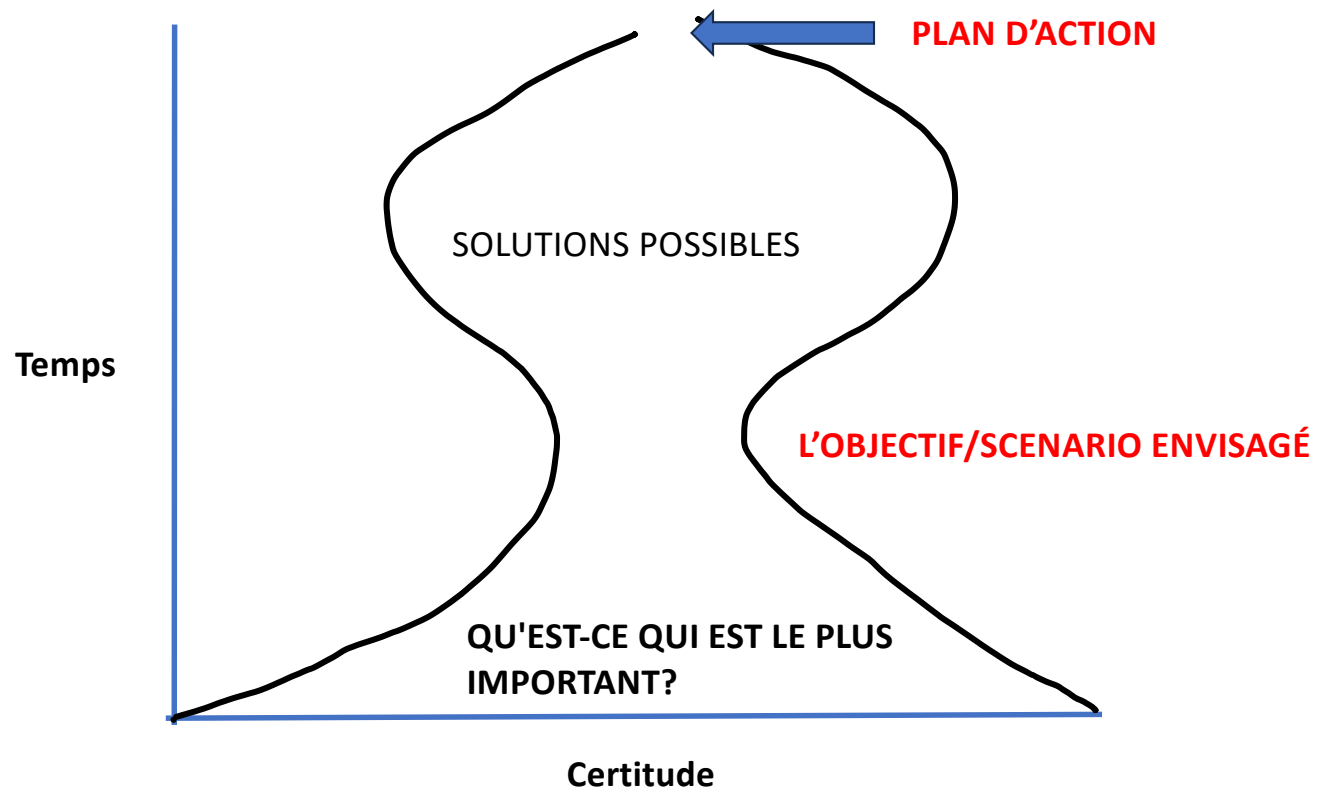
- Lorsque vous imaginez votre semaine à venir, **qui** d'autre pourrait avoir besoin de connaître votre plan ?
- **Quand** serait le meilleur moment dans votre semaine pour essayer cette idée/parler de votre plan à cette personne, afin d'obtenir le plus grand succès ?
- **Où** ce plan devra-t-il se réaliser pour que vous soyez le plus confiant dans sa réussite ?



À VOTRE TOUR



L'incertitude avec OPC



Évaluer



Poser des questions pour guider l'évaluation des clients



Évaluer la performance est plus important qu'évaluer le plan.



La perception des performances par le client est **plus importante** que votre perception.



Lier l'action du client à l'amélioration des performances Ecoutez pour: "C'est horrible" alors qu'en réalité c'est mieux
"Il a vieilli" alors qu'en réalité le client fait quelque chose de différent

Comment évaluer avec un client?

- *Qu'avez-vous remarqué à propos de (l'activité de l'objectif) cette semaine?*
- *Que s'est-il passé pendant (l'activité de l'objectif) au moment où cela s'est le mieux passé?*
- *Que s'est-il passé le jour où cela s'est le moins bien passé cette semaine?*
- *Sur une échelle de 1 à 10, 10 étant très bien et 1 étant très mal, comment évaluez-vous votre performance au cours de la semaine écoulée?*
- *Si la situation était un peu meilleure (ou pire), à quoi ressemblerait-elle plutôt?*

« Parlez-moi davantage de ce qui s'est passé quand cela n'a pas fonctionné. S'agit-il d'une stratégie qui vous donne encore de l'espoir? » Quelles seraient les conditions dans lesquelles cette stratégie aurait plus de chance de fonctionner? »

Généraliser...

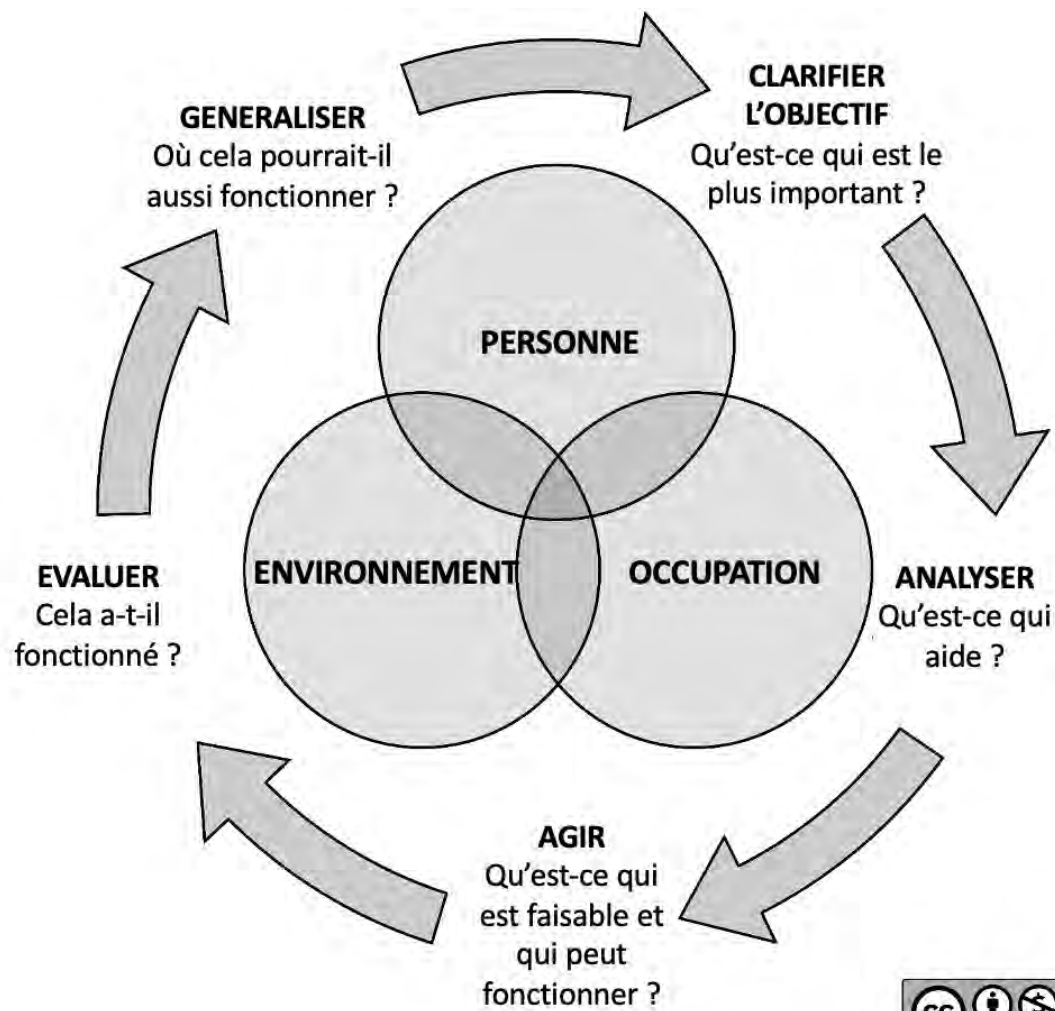
POURQUOI

- Généraliser - envisager dans **quelle autre situation** une stratégie réussie pourrait être utilisée ailleurs?
- Accélérer l'effet de développement des capacités de l'OPC.
- Amplifie l'effet du changement.
- Amplifie le sentiment de compétence du client.

COMMENT

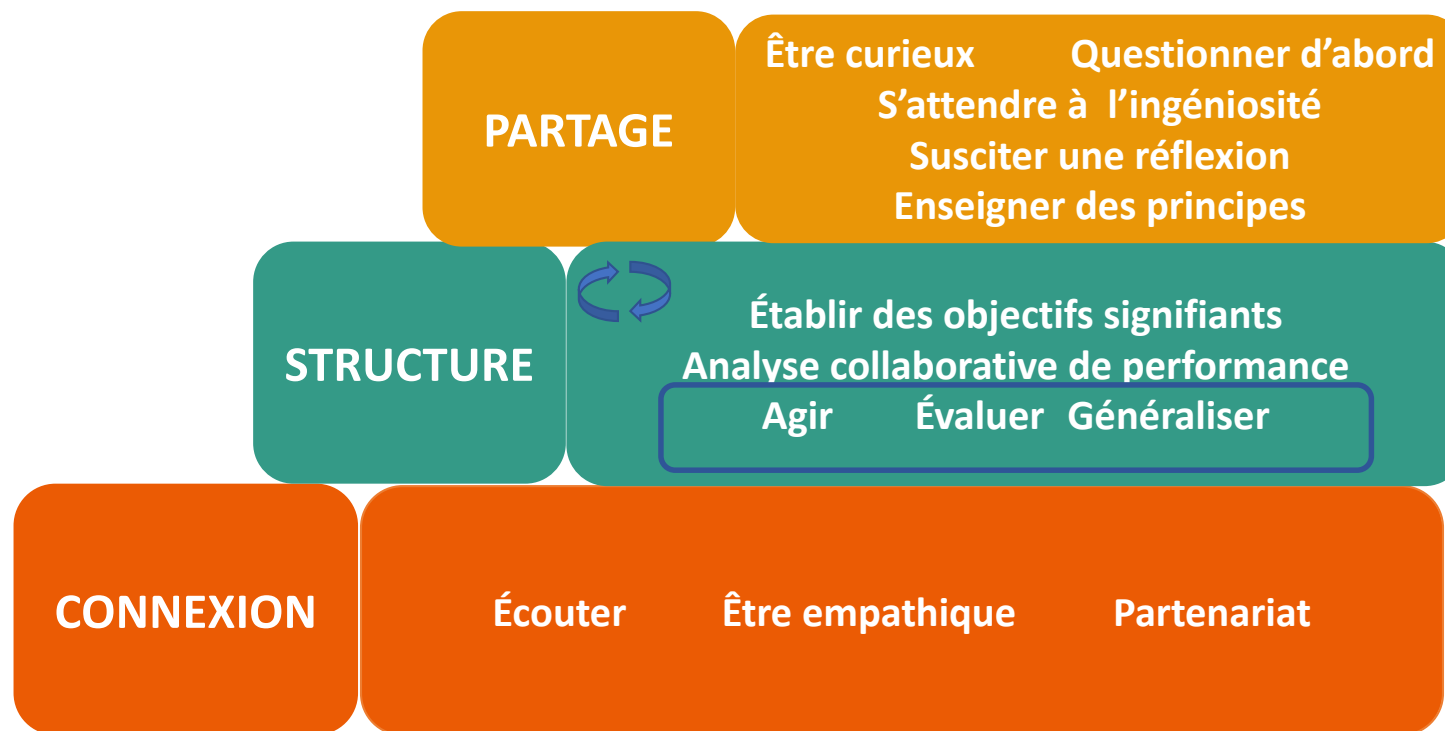
- D'autres tâches, routines, situations, rôles
- D'autres personnes, endroits, périodes de temps
- Au futur, au passé :
 - *Dans quelles autres **situations** croyez-vous que cette stratégie serait utile?*
 - *Est-ce que **d'autres personnes** trouveraient cette idée utile?*
 - *Dans **quelle autre situation** vous êtes-vous rendu compte que vous utilisiez cette idée?*
 - *À l'avenir, qu'est-ce qui pourrait vous indiquer qu'il est temps d'utiliser de nouveau cette stratégie ?*





First published Graham, F. (2020), Occupational Performance Coaching Resources.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.
University of Otago.

OPC : Actions facilitantes du thérapeute-Structure



Module 4: Ai-je atteint les objectifs d'apprentissage?

Un moment de réflexion



J'invite le client à envisager plus en détail la situation qu'il souhaite pour le future. (OPC-FM items 4, 5)

Je pose des questions qui guident le client dans l'analyse de la performance de la situation souhaitée. (OPC-FM items 5, 12)

Je pose une série de questions qui incitent le client à explorer la situation préférée de son point de vue (OPC-FM Item 6), suscitant la réflexion et l'analyse du client. (OPC-FM Item 12)

Je place le client en position d'agent actif pour détailler les spécificités de son plan d'action. (OPC-FM items 7, 8, 13)

ThePhoto by PhotoAuthor is licensed under CCYISA.

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz



OPC Mesure de fidélité

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

Fai	Mc	Éla	Eléments
			1. Le thérapeute exprime son empathie par des commentaires et des gestes, comprenant une réaction sans jugement à l'expérience émotionnelle du client.
			2. Le thérapeute invite le client à se fixer des objectifs dans une situation qui revêt clairement une grande signification pour le client.
			3. Le thérapeute invite le client à exprimer l'objectif de manière ciblée sur l'occupation/la participation (activité + contexte).
			4. Le thérapeute invite le client à envisager la situation visée/souhaitée. Lors de séances ultérieures, le thérapeute se réfère à, ou invite le client à clarifier davantage la vision évoquée précédemment.
			5. L'analyse des performances est principalement axée sur la situation visée (objectif) et sur les solutions qui y conduisent (c.-à-d. que l'analyse des performances n'est pas axée sur le problème ou sur la situation actuelle).
			6. Le thérapeute invite une analyse des performances dirigée par le client de la situation visée/souhaitée. Les encouragements du thérapeute se rapportent aux perceptions du client et à sa compréhension des situations visées plutôt qu'à la compréhension ou aux perceptions du thérapeute.
			7. Le thérapeute invite le client à prendre des décisions/faire des choix quant à l'identification et au choix de solutions/stratégies menant à la réalisation de ses objectifs.
			8. Le thérapeute invite le client à préciser les détails de son plan d'action (c.-à-d. quand, où, comment et avec qui).
			(Séances ultérieures uniquement. Indiquez S.O. si c'est la première séance. Utilisez le dénominateur Séance Ultérieure.) 9. Le thérapeute invite le client à évaluer les stratégies planifiées et les résultats obtenus après leur tentative.
			(Séances ultérieures uniquement. Indiquez S.O. si c'est la première séance. Utilisez le dénominateur Séance Ultérieure.) 10. Le thérapeute invite le client à généraliser ses stratégies fructueuses à d'autres activités, contextes et rôles importants.
			11. Le client semble faire confiance au thérapeute.
			12. Le client exprime une réflexion et une analyse spécifiques aux situations liées aux objectifs.
			13. Le client énonce des actions planifiées spécifiques dans le cadre d'activités liées aux objectifs en dehors du contact direct avec le thérapeute.

Références Module 4

- An, M., Palisano, R. J., Yi, C. H., Chiarello, L. A., Dunst, C. J., & Gracely, E. J. (2017). Effects of a Collaborative Intervention Process on Parent Empowerment and Child Performance: A Randomized Controlled Trial. *Physical and Occupational Therapy in Pediatrics*, 1-15. doi:10.1080/01942638.2017.1365324
- Baldwin, P., King, G., Evans, J., McDougall, S., Tucker, M., & Servais, M. (2013). Solution-focused coaching in pediatric rehabilitation: An integrated model for practice. *Physical & Occupational Therapy in Pediatrics*, 33(4), 1-17. doi:10.3109/01942638.2013.784718
- Graham, F., Timothy, E., Williman, J., & Levack, W. (2020). Participation-focused practices in paediatric rehabilitation for children with neurodisability in New Zealand: An observational study using MAPI audit tool. *Child: Care, Health and Development*, 46(5), 552-562. doi:10.1111/cch.12789
- Graham, F., S. Rodger and J. Ziviani (2015). Coaching caregivers to enable children's participation: Whose goals are they anyway? *Goal setting and motivation in therapy: Engaging children and parents*. J. Ziviani, A. A. Poulsen and M. Cuskelly. London, UK, Jessica Kingsley: 100-112.
- Herdman, K. A., Vander Morris, S., Davidson, S., Au, A., & Troyer, A. K. (2018). Comparable achievement of client-identified, self-rated goals in intervention and no-intervention groups: reevaluating the use of Goal Attainment Scaling as an outcome measure. *Neuropsychological rehabilitation*, 1-11.
- Imms, C., Adair, B., Keen, D., Ullenhag, A., Rosenbaum, P., & Granlund, M. (2016). 'Participation': A systematic review of language, definitions, and constructs used in intervention research with children with disabilities. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 58(1), 29-38. doi:<https://doi.org/10.1111/dmcn.12932>
- Kolehmainen, N., MacLennan, G., Ternent, L., Duncan, E., Ryan, S., . . . Francis, J. (2012). Using shared goal setting to improve access and equity: A mixed methods study of the Good Goals intervention in children's occupational therapy. *Implementation Science*, 7(1), 76. doi:<https://doi.org/10.1186/1748-5908-7-76>
- Law, M. (2002). Participation in the occupations of everyday life. *American Journal of Occupational Therapy*, 56, 640-649.
- Lowing, K., Bexelius, A., & Carlberg, E. B. (2009). Activity focused and goal directed therapy for children with cerebral palsy -- do goals make a difference? *Disability & Rehabilitation*, 31(22), 1808-1816. doi:10.1080/09638280902822278
- Locke, E., & Latham, G. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. A 35-year Odyssey. *Am Psychol*, 57, 705 - 717.
- Neubert, M. J. (1998). The value of feedback and goal setting over goal setting alone and potential moderators of this effect: A meta-analysis. *Human Performance*, 11(4), 321-335.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York, NY: Plenum.

Occupational Performance
Coaching (OPC)
Introduction Course

Module 5 - Partage



SHARE

Be curious · Expect resourcefulness
Ask first · Prompt reflections
Teach principals

Module 5—PARTAGE: Objectifs d'apprentissage

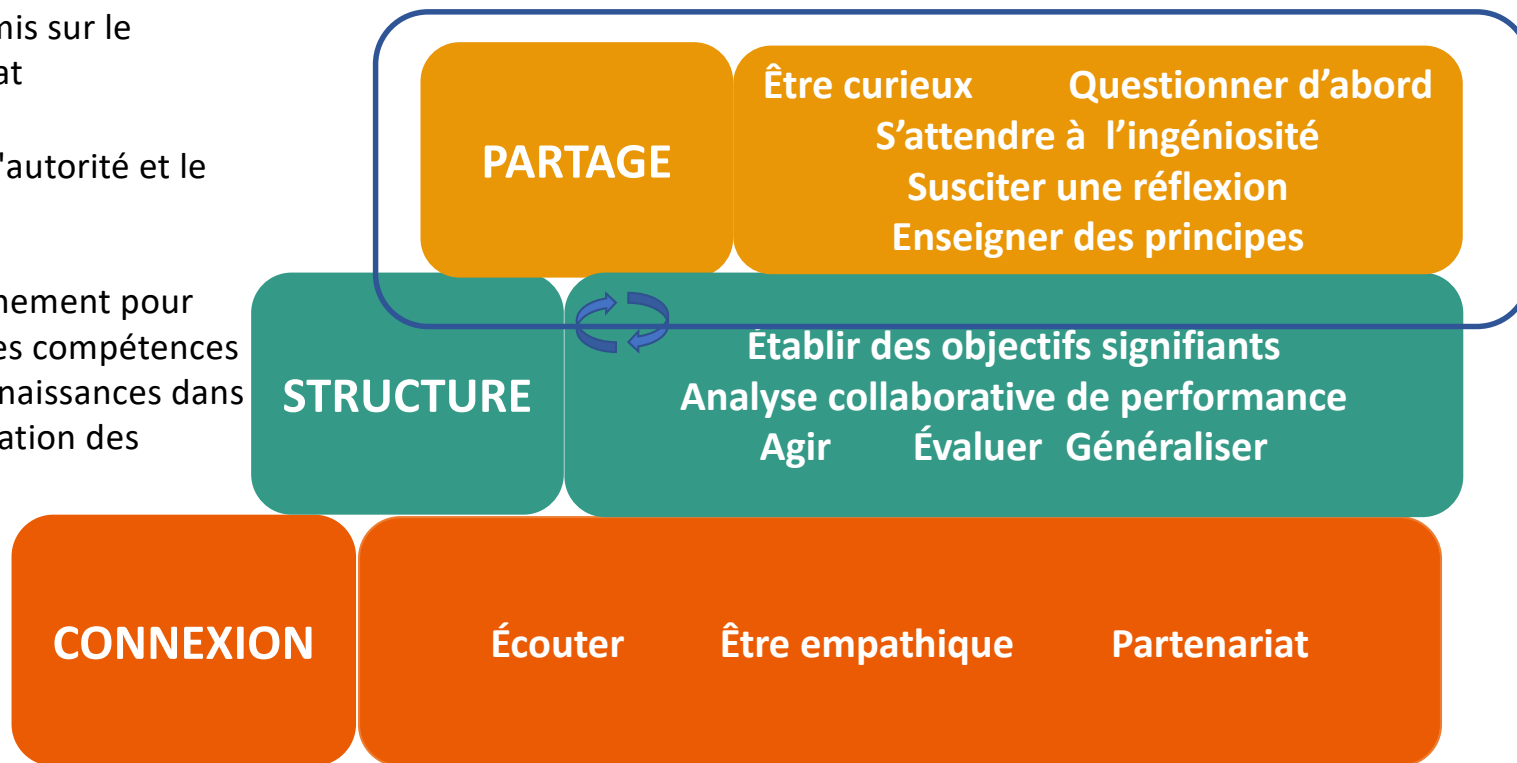
(OPC FM Items 15 – 18)

1	J'adopte une attitude de curiosité pour soutenir la compétence du client et le partage des connaissances.
2	Je pose une série de questions qui permettent au client de prendre conscience de ses points forts, de ses compétences, de ses connaissances et de ses ressources.
3	J'utilise des stratégies pour partager des informations avec un client en respectant son pouvoir d'agir.



OPC : Actions facilitantes du thérapeute- **Partage**

- L'accent mis sur le partenariat
- Partager l'autorité et le pouvoir
- Questionnement pour intégrer les compétences et les connaissances dans la planification des objectifs



Le pouvoir, c'est la connaissance - Pourquoi nous **Partageons**



Le sentiment de **compétence** et **d'autonomie** du client est amplifié.

(Théorie de l'autodétermination)



Plus susceptible de mettre en œuvre des **changements** lorsqu'on leur donne le pouvoir d'agir

(Théorie du changement de comportement)



Habilité à intégrer l'expertise du client pour **résoudre les problèmes.**



Les partenariats intentionnels de grande confiance créent la sécurité nécessaire au partage. Soulève des dilemmes éthiques/les gens révèlent des choses qu'ils n'avaient pas l'habitude de faire.



ACUEILLIR LE PARTAGE :

Par l'attitude

Être curieux

- Poser des questions naïvement
- Mettre en pratique le « je ne sais pas »

À Faire

- Utiliser le silence, accueillir l'inconfort
- Compter jusqu'à 10 avant la question suivante
- Visualiser – client connaisseur

Comment conseilleriez-vous un ami ou un étranger?

Qu'est-ce qui a fonctionné dans le passé, même pour une courte période?

Si vous étiez au travail et que ce type de situation se produisait, comment l'aborderiez-vous?

Lorsque vous avez des difficultés à planifier quelque chose, que remarquez-vous qui vous aide?

Qu'est-ce qui pourrait convenir pour un enfant de 6 ans?

S'attendre à l'ingéniosité

- Imaginez que le client est plein de ressources et qu'il est créatif.
- Permettre la réflexion :
 - Utiliser le silence éloquent
- Poser des questions d'adaptation (coping questions)



PARTAGE de connaissance: Par des Actions

Qu'avez-vous pensé faire, mais n'avez pas encore essayé?

Qu'est-ce qui a fonctionné dans le passé, même pour une courte période?

Qu'avez-vous lu sur ce diagnostic qui vous semble utile?

Comment conseilleriez-vous un ami ou un étranger?

Quand vous repenserez à cette période, de quoi serez-vous le plus fier?

*Qui vous inspire pour gérer ce genre de situation ?
Comment gèrent-ils les choses?*

Si vous voyiez un étranger faire face à cette situation, que penseriez-vous de lui?

Demander avant

- Comment, Quand, Quoi, Qui
- **Éviter** pourquoi

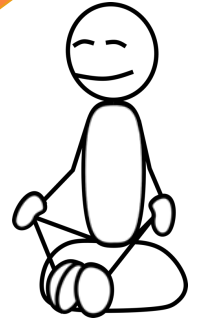


PARTAGE de connaissance: Par des Actions

Susciter la réflexion

- Plus grande consideration sur les meilleures expériences et observations passées
- Sur différents rôles
- D'un point de vue différent

Si vous étiez au travail et que ce type de situation se produisait, comment l'aborderiez-vous?



Lorsqu'il s'est habillé, parlez-moi de ce que vous faisiez?

Que comprend votre fille de ce que vous lui demandez de faire?

Que pensez-vous que votre mari/ami/enseignant en pense?





On joue! Qui a le pouvoir?

Votre objectif n'est pas réaliste.

À quoi pourrait ressembler la première étape?

C'est une situation très courante.

Ce n'est pas quelque chose que vous pouvez gérer seul.

Que vous dit votre instinct?

Quand est-ce qu'elle aime le plus ça?

Dites-moi en plus sur ce que vous savez.

Vous le savez mieux que d'autre, n'est-ce pas?

Je viens de terminer une formation sur ce sujet.

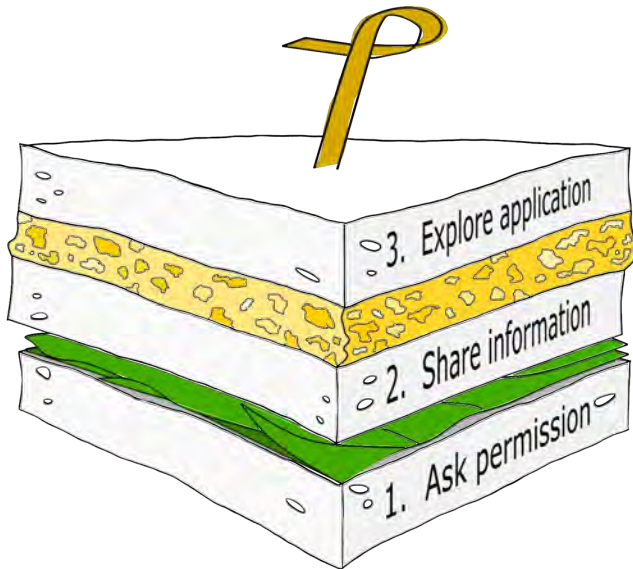
La recherche indique que vous avez tort à ce sujet.

Les recherches indiquent que vous avez raison à ce sujet.

Ce programme doit être réalisé quotidiennement, quand le ferez-vous?

PARTAGE de connaissance: Par les actions

Enseigner des principes

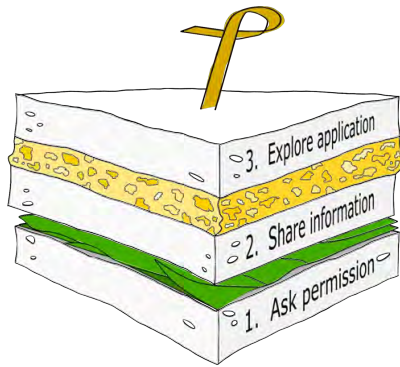


- Parfois, un élément d'information essentiel, inconnu du client, peut accélérer les progrès.
- Donner des conseils directs est à éviter.
- L'information est fournie AVEC l'engagement du client.

Seules sont présentées les informations qui:

- s'appuient sur les informations déjà exprimées par le client - ce qu'il sait déjà
- se rapportent aux objectifs du client
- sont directement liées aux décisions concernant les mesures à prendre

Comment enseigner un principe



Avant de partager les connaissances, nous prenons en compte:

- Est-ce évident qu'il y a une lacune dans les connaissances du client?
- *Dois-je poser une autre question pour clarifier ce qu'ils savent sur ce sujet/cette stratégie?*
- *L'information à laquelle je pense est-elle explicitement liée à l'objectif du client?*

Suivre la règle 80:20

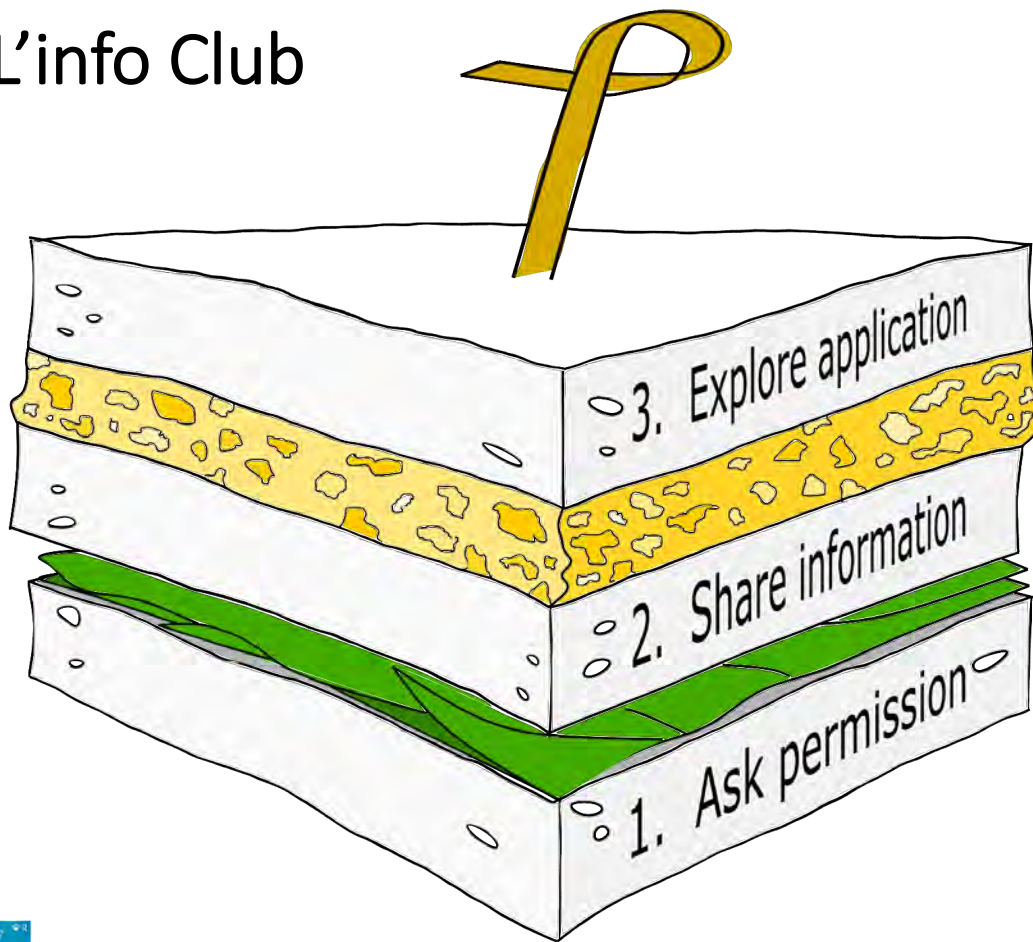
80%

Client a l'autorité (le pouvoir).

20%

Le thérapeute a l'autorité

L'info Club

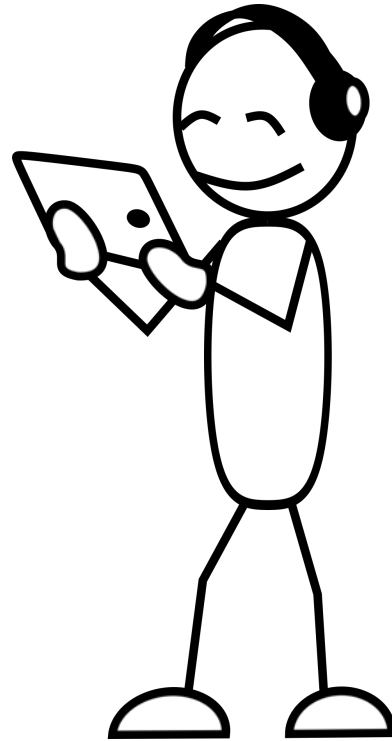


Comment ceci peut-il s'appliquer à votre fils?
Est-ce que ça s'applique à vous?
Si c'était vrai pour votre fils, qu'est-ce qui pourrait soutenir sa réussite?

Blaa bla blaa bla...
Gardez ça court.

Aimeriez-vous apprendre les stratégies utilisées par d'autres enseignants?
Avec votre permission, j'aimerais partager quelques idées avec vous.

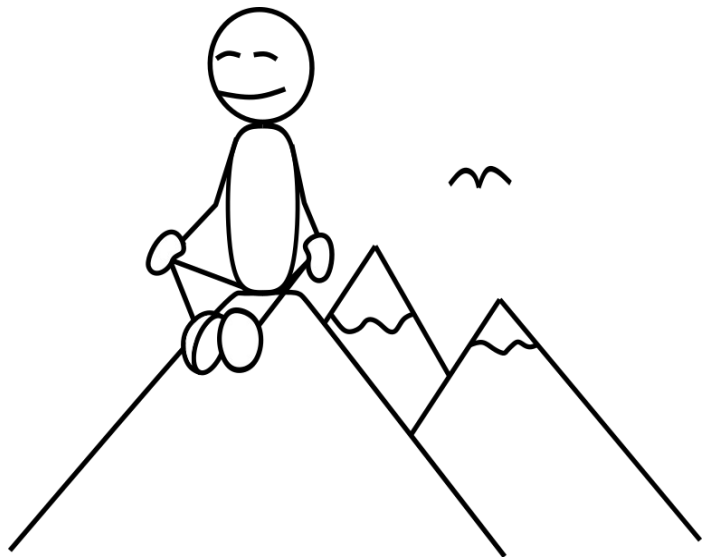




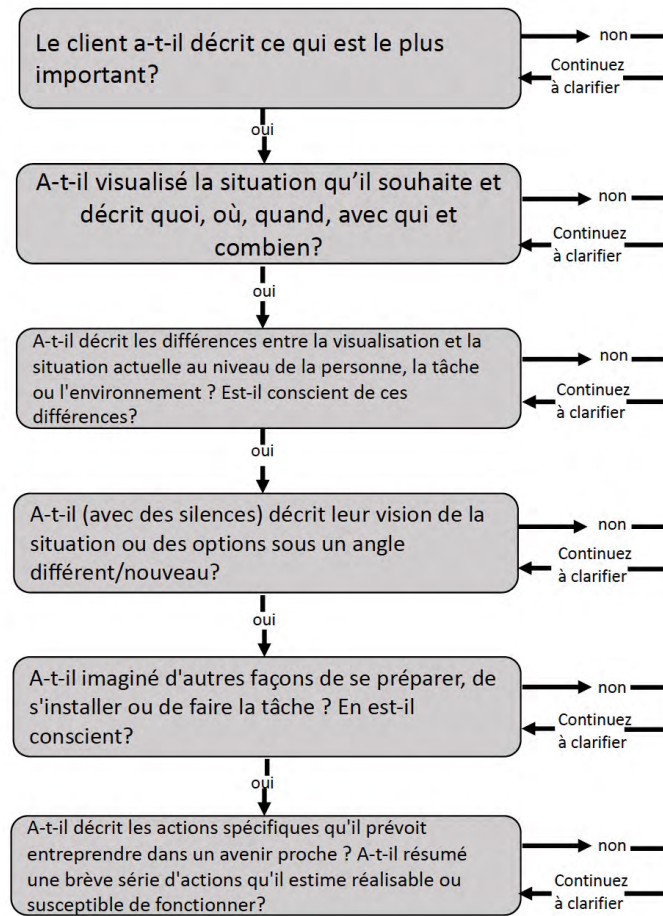
Vidéo Démo—OPC

(c) Fiona Graham
fi.graham@otago.ac.nz

On y va!



Occupational Performance Coaching arbre de décision





À VOTRE TOUR





Au fil des séances avec un client, il y a un parcours évolutif :

Le client - éprouve un sentiment de clarté et se sent écouté. Il ressent un premier changement positif. L'engagement est élevé.

Thérapeute - Les compétences en matière de coaching se sentent fortes, optimistes quant à cette approche.

Client - l'optimisme peut diminuer. La confiance diminue au fur et à mesure que des obstacles surgissent.

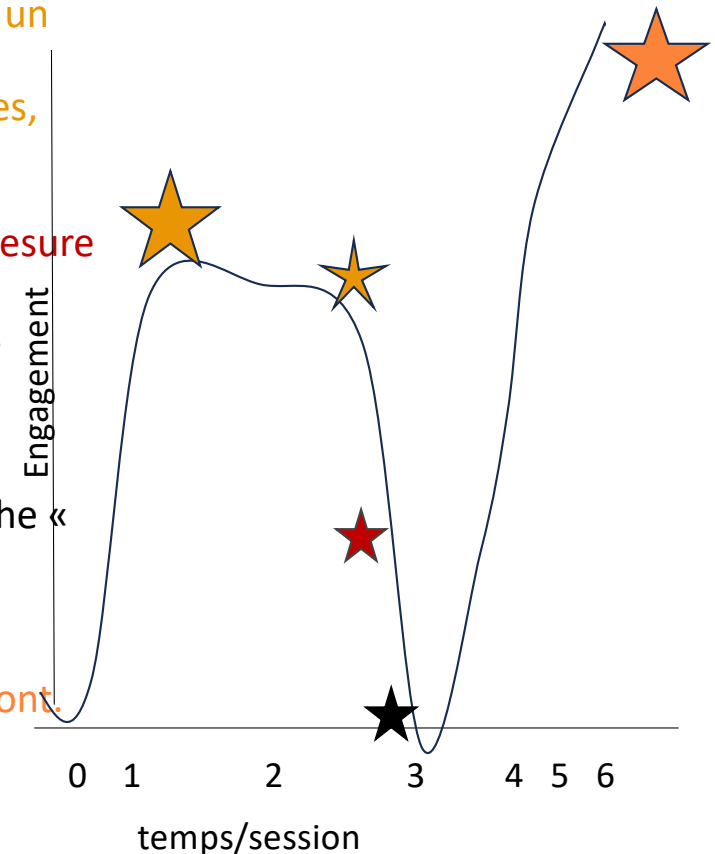
Thérapeute - Défis à relever pour continuer à avoir confiance au client.

Client - désengagé. Moment d'apprentissage transformationnel (aha), changement d'état d'esprit.

Thérapeute - Conscience de ce processus. Risque de passer à l'approche « experte ».
Dur envers nous-mêmes.

Client - Nouvelle façon de voir les choses, de nouvelles stratégies suivront.

Thérapeute - Sentiment d'être un super thérapeute





... qu'allez vous retenir?



On encourage...

- ✓ de s'accorder la permission
- ✓ de pratiquer l'autocompassion
- ✓ de s'ouvrir au processus d'apprentissage
- ✓ d'accepter de faire des erreurs
- ✓ de commencer

Module 5: Ai-je atteint les objectifs d'apprentissage?

un moment de réflexion



ThePhoto by PhotoAuthor is licensed under CCYISA.

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

J'adopte une attitude de curiosité pour soutenir la compétence du client et le partage des connaissances.

Je pose une série de questions qui permettent au client de prendre conscience de ses points forts, de ses compétences, de ses connaissances et de ses ressources.

J'utilise des stratégies pour partager des informations avec un client en respectant son pouvoir d'agir.



OPC Mesure de Fidélité:



items A NE PAS FAIRE

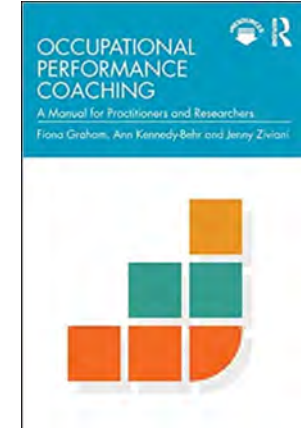
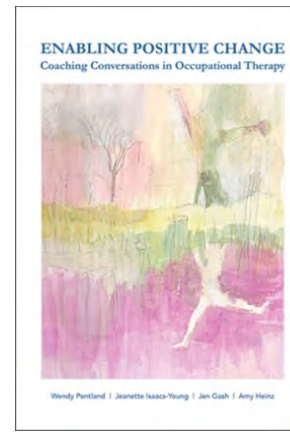
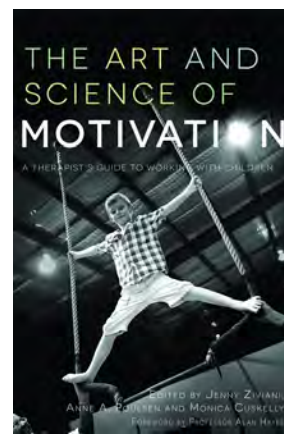
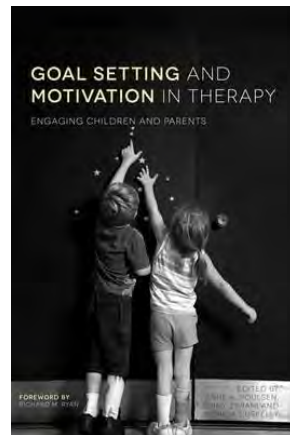
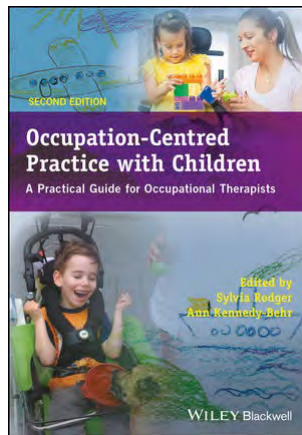
- | | | | |
|--|--|--|---|
| | | | 15. Le thérapeute fournit des conseils sans autorisation implicite ou explicite. |
| | | | 16. Le thérapeute tente de forcer le client à accepter son interprétation ou ses idées. |
| | | | 17. Le thérapeute résume ou paraphrase les mots du client avec ses propres mots, plutôt que d'utiliser les mots du client. |
| | | | 18. Le thérapeute utilise des méthodes physiques (p. ex. main sur main) sur le sujet dans le but d'améliorer directement la performance (excluant l'enseignement ou la démonstration d'une stratégie au client) |



Références Module 5

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037. doi:<https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1024>
- Greber, C., Ziviani, J., & Rodger, S. (2007). The Four Quadrant Model of facilitated learning (Part 1): Using teaching-learning approaches in occupational therapy. *Australian Occupational Therapy Journal*, 54(s1), 1-9. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1440-1630.2007.00662.x>
- Greber, C., Ziviani, J., & Rodger, S. (2007). The Four Quadrant Model of facilitated learning (Part 2): Strategies and applications. *Australian Occupational Therapy Journal*, 54, S40-S48.
- Graham, F., Boland, P., Ziviani, J., & Rodger, S. (2018). Occupational therapists' and physiotherapists' perceptions of implementing Occupational Performance Coaching. *Disability and Rehabilitation*, 40(12), 1386-1392. doi:10.1080/09638288.2017.1295474
- Ziviani, J., Poulsen, A., & Cuskelly, M. (Eds.). (2013). *The Art and Science of Motivation: A Therapist's Guide to Working with Children*: Jessica Kingsley.

Tenez-vous à jour



Site Internet du OPC : ressources gratuites, nouvelles recherches, formations à venir
<https://www.otago.ac.nz/wellington/research/groups/rehabilitation-teaching-and-research-unit-rtru/occupational-performance-coaching-opc>
OPC Manual. Maison d'édition : Routledge.

(c) Fiona Graham fi.graham@otago.ac.nz

suivi optionnel

- 3 juin 2026 de 12h00 à 13h00 (en Europe: 18h00-19h00)
- 30 juin 2026 de 9h00-10h00 (en Europe: 15h00-16h00)

Lien pour publications OPC

<https://www.otago.ac.nz/wellington/research/groups/rehabilitation-teaching-and-research-unit-rtru/publications-occupational-performance-coaching-opc>



Lien pour s'inscrire aux avis de changement sur le site d'OPC:

https://otago.au1.qualtrics.com/jfe/form/SV_6nFiryiauDh5T70

Autour de l'îlot: Conversations d'OPC:

<https://choosetolearn.ca/fr/assemblee-de-cuisine-conversations-dopc/>

OPC Facebook (anglais):

<https://www.facebook.com/groups/574978857447492>

OPC Facebook (français):

<https://www.facebook.com/groups/507502371991518>

*Google Group OPC-m'aviser

Communauté de pratique OPC-Scolaire

Communauté de pratique OPC

Pour me contacter: info@choosetolearn.ca

