



Chaque coach aura son propre style de coaching. Veuillez utiliser cette ressource comme un guide de référence à considérer lorsque vous engagez des conversations OPC avec vos clients. Vous pouvez l'utiliser pour vous rappeler le processus OPC, comme point de repère pour votre coaching ou comme source d'inspiration pour les questions à envisager à différentes étapes de l'OPC.

CONNEXION

Écouter

Être empathique

Partenariat

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

Se reconnecter à soi-même

Respirez. Ancrez-vous dans votre corps.

Soyez présent(e). Demandez-vous : *Où suis-je en ce moment ?*

Suis-je pleinement présent(e) avec ce client/cette famille ?

Concentration ('Focus') : Laissez de côté les distractions – juste ce moment, juste cette personne.

Se connecter avec le/la proche aidant(e)

Écoutez. Montrez de l'intérêt pour son histoire.

Ralentissez. Voyez la personne, pas la tâche.

Reconnaître l'émotion :

- Utilisez les mots/expressions du client
- Répétez les mots chargés d'émotions
- Demandez des clarifications

Créer un lien :

- Partagez quelque chose de vous-même
- Évitez le jugement

Le client a-t-il décrit ce qui est le plus important pour lui ? (Arbre décisionnel)

- Qu'est-ce qui est le plus important pour vous aujourd'hui ?
- Selon ce que nous avons déjà discuté, sur quoi devons-nous concentrer notre attention aujourd'hui ?
- Qu'est-ce qui rend cela important / une priorité en ce moment ?

Clarifier :

- Demandez : Y a-t-il autre chose ? Comment avez-vous vécu cela ? Qu'est-ce que cela représente pour vous ?
- Je souhaite bien comprendre...
- Pouvez-vous m'en dire plus à ce sujet ?
- Parlez-moi davantage de ce que vous avez remarqué concernant...
- Et ensuite, que se passe-t-il ?



STRUCTURE



Établir des objectifs significants
Analyse collaborative de performance
Agir Évaluer Généraliser

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

Établir des objectifs de participation significants

STRUCTURE DE L'OBJECTIF : Qui fera **QUELLE ACTIVITÉ**, dans **QUEL CONTEXTE DE LA VIE QUOTIDIENNE**, à **QUELLE FRÉQUENCE / DANS QUELLE MESURE**, et **POUR QUAND ?**

- Qu'est-ce qui est vraiment important / prioritaire pour le client ici ?
- (*Écoutez les valeurs, concentrez-vous sur la vision / l'avenir*)
- Sur quoi pourrions-nous travailler maintenant qui ferait une réelle différence dans votre vie ou celle de votre enfant ?
- S'il y avait quelque chose à changer, qu'est-ce que ce serait ?
- Ce que j'entends, c'est que vous aimeriez... Est-ce que cela reflète bien ce qui est le plus significatif pour vous ?
- Qu'aimeriez-vous voir **davantage** dans votre vie ou celle de votre enfant ?

CLARIFIER :

- Puis-je clarifier avec vous : est-ce que xxxx est ce qui est le plus important pour vous, ou est-ce autre chose ?
- Je souhaite bien comprendre cela correctement...

Ont-ils visualisé la situation et décrit quoi, où, quand, avec qui et dans quelle mesure ?

(**Arbre décisionnel**) – **ACP: Visualiser ('Envision')**

- Comment aimeriez-vous que les choses se passent ?
- Pouvez-vous me décrire à quoi cela ressemblerait ?
- Dites-m'en plus sur ce que vous aimeriez que ce soit ?
- Quel est l'endroit ou le moment le plus important où cela se produit ?
- Lorsque la situation se passe aussi bien que vous le souhaitez, quelles sont les personnes importantes et présentes à vos côtés ?
- Si nous imaginions que Johnny ne fait plus de crises de colère, à quel moment de votre routine quotidienne ou hebdomadaire cela ferait-il la plus grande différence ?
- Que se passerait-il à la place lorsque Johnny fait X et ne fait plus de crise ?
- Imaginez un instant qu'il n'y a plus aucun problème et que l'objectif est atteint. Qu'est-ce que vous remarquez de différent ?

Ont-ils décrit des différences liées à la personne, à la tâche ou à l'environnement par rapport à ce qui se passe actuellement ? **ACP : Explorer**

Sont-ils conscients de ces différences ? (**Arbre décisionnel**)

- À quel moment les choses ont-elles tendance à mieux (ou moins bien) se passer ?
- Qu'est-ce qui vous soutient lorsque vous essayez de faire en sorte que cela se produise ?
- Qu'avez-vous remarqué lorsque les choses se sont vraiment bien passées ?
- Lorsque vous pensez à des moments où les choses se sont mieux passées que d'habitude, qu'est-ce qui était différent ?



PERSONNE :

- Que savez-vous sur votre enfant concernant sa manière de bien gérer ces situations ?
- En tenant compte de ce que vous savez sur ce qui motive vous / votre enfant, qu'est-ce qui sera important pour rendre cette situation aussi réussie que possible ?
- À quelles stratégies votre fils réagit-il bien ?
- Qu'est-ce que Johnny dirait au sujet de sa motivation pour..... ?

ENVIRONNEMENT :

- Qui est présent lorsque Sam réussit le mieux ?
- Comment l'espace est-il organisé lorsque X joue ou que Y est réalisé au mieux ?

TÂCHE :

- Que fait l'enfant avant cela... et après cela... ?
- À quoi cela ressemblerait-il si les étapes de cette tâche étaient simplifiées ?
- Comment pourrions-nous ajuster les choses pour vous faciliter la réussite ?
- Quelles parties de la tâche savez-vous déjà bien faire / avez-vous observé que l'enfant réalise bien ?

Ont-ils (avec des silences) décrit la situation ou les options sous un angle différent / avec un regard neuf ? (Arbre décisionnel) Visualiser ('Envision')

Prenez note des réponses aux questions précédentes. Continuez à poser des questions ou à partager des informations jusqu'à ce que la personne commence à décrire la situation d'une manière qui montre un changement de perspective (sans forcément être d'accord avec vous). Revenez aux questions qui aident le client à visualiser la situation souhaitée. Approfondissez avec des questions d'exploration.

Ont-ils proposé des façons alternatives de se préparer, de mettre en place ou de réaliser la tâche ? Sont-ils conscients de l'avoir fait ? (Arbre décisionnel)

- J'ai remarqué que la façon dont vous avez décrit la situation réussie était différente de la situation actuelle.
- Qu'avez-vous déjà essayé qui a fonctionné, même brièvement ?
- À quoi avez-vous pensé essayer, mais que vous n'avez pas encore mis en pratique ?
- Quelle est la première / deuxième (etc.) étape de la tâche ? Que pourrait-on faire différemment ?
- Lorsque vous imaginez utiliser « pause et respiration » avant de donner une consigne, dites-moi à quoi cela ressemblera dans votre routine du matin (domaine de l'objectif) ?



Ont-ils décrit des actions spécifiques qu'ils prévoient de réaliser dans un avenir proche ?

Ont-ils résumé un ensemble bref d'actions qu'ils estiment faisables ou susceptibles de réussir ? (Arbre décisionnel)

- Partagez-moi une chose que vous prévoyez faire différemment cette semaine ?
- De quoi avez-vous besoin pour que cela se réalise ?
- Par rapport aux autres choses qui se passent en ce moment, à quel point cela est-il important ?
- Quelle est votre principale conclusion de notre discussion d'aujourd'hui ?
- Que pensez-vous être faisable/réalisable la semaine prochaine ?
- Comment vous sentez-vous à l'idée de mettre cela en place au cours de la semaine à venir ?
- Afin de maximiser les chances de succès, qu'est-ce qui sera important pour vous la prochaine fois que cette tâche sera tentée ?
- Qu'est-ce qui vous semble faisable cette semaine ?
- À quel point êtes-vous confiant(e) que votre idée fonctionnera ?
- Quand pensez-vous que ce serait le meilleur moment pour essayer cette idée ?
- Vous semblez un peu incertain(e) à propos de l'idée (X), comment imaginez-vous que cela pourrait se dérouler ?

Évaluation

- Qu'avez-vous remarqué cette semaine pendant que X faisait Y ?
- Décrivez-moi ce qui s'est passé cette semaine qui a aidé X à faire Y lors de ses meilleures journées.
- Qu'avez-vous remarqué de différent par rapport à la dernière fois que nous avons parlé ?
- À quel point pensez-vous que votre stratégie a été efficace ?
- Comment diriez-vous que votre enfant s'en sort maintenant pour jouer aux côtés des autres ?
- Comment l'avez-vous introduit cette première soirée ?
- Y a-t-il quelque chose que vous essaieriez différemment la prochaine fois ?
- Qu'est-ce qui est fait différemment pour amener le changement que vous décrivez ?
- Qu'est-ce que vous faites qui soutient cela ?
- Qu'avez-vous remarqué qui favorise une meilleure situation/expérience ?

Généralisation

- Qui d'autre pourrait bénéficier de la stratégie que vous avez découverte ?
- Qu'est-ce qui est vraiment important à savoir pour cette personne (aide-enseignant, soignant, partenaire, membre de la famille) pour pouvoir utiliser cette stratégie aussi efficacement que vous ?
- Quelles autres tâches faites-vous avec Johnny où cette idée de « une chose à la fois » pourrait être utile ?
- Lorsque vous pensez à votre routine quotidienne / hebdomadaire, à quels autres moments cela peut-il être utile de « rester calme » ?
- À quoi pourrait ressembler cette stratégie lorsque votre fils aura par exemple 6 mois / 3 ans de plus ? Et comment faudrait-il l'adapter ?



ENGAGER

(Besoins psychologiques – ARC – Autonomie, Relation, Compétence)

Respect des perspectives des clients et engagement à soutenir leurs objectifs.

Renforcer par des questions qui encouragent leurs façons de faire face, leur ingéniosité, leur créativité et leur persévérance.

- Je peux entendre votre frustration, vous avez essayé beaucoup de choses pour que votre fils fasse xxxx.
- C'est compréhensible que vous ressentiez cela.
- Comment cela a-t-il été pour vous ?
- J'entends que vous avez beaucoup soutenu votre fils et que vous avez consacré beaucoup de temps et de ressources pour lui permettre de faire x, y, z. Cela demande de l'énergie. Comment faites-vous pour tenir le coup ? Qui d'autre est impliqué pour vous soutenir, vous ou votre fils ?
- Cela doit être difficile... comment faites-vous lorsqu'il perd vraiment le contrôle ?

PARTAGE

Être curieux

Questionner d'abord

S'attendre à l'ingéniosité

Susciter une réflexion

Enseigner des principes

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

- Curiosité Il est acceptable de rester avec une question et de l'explorer plus en détail pour soutenir la réflexion, la considération et la prise de conscience du client.
- Poser la question en premier – enquêteur naïf
 - 80 % autorité du client : 20 % autorité du thérapeute
 - ◆ Est-il clair qu'il y a un manque de connaissance de la part du client ?
 - ◆ Ai-je besoin de poser une autre question pour clarifier ce qu'il sait sur ce sujet / cette stratégie ?
 - ◆ L'information que j'envisage de partager est-elle directement liée à l'objectif du client ?
- Favoriser la réflexion
- Enseigner des principes – Le « Club Sandwich » d'informations
 - ◆ Ce que vous décrivez me fait penser à l'idée que les stratégies fonctionnent différemment selon notre niveau de stress ou d'activation. Voulez-vous que je vous explique ce que je veux dire ?
 - ◆ Avec votre permission, puis-je vous partager ce qui semble avoir fonctionné pour d'autres familles ?
 - ◆ Si cela vous convient, j'aimerais vous parler d'autres parents qui ont déjà trouvé des solutions à ce sujet.

Occupational Performance Coaching

Guide de Référence Rapide



- ◆ Quand vous pensez à votre situation, comment cette idée pourrait-elle s'appliquer ?
- ◆ À quoi cela ressemblerait-il dans votre famille ?
- ◆ Que faudrait-il mettre en place pour que cela fonctionne chez vous ?
- ◆ En tenant compte de ce que vous savez de votre enfant, comment imaginez-vous que cette idée pourrait fonctionner ?
- S'attendre à de l'ingéniosité

Nous espérons que ce guide de référence rapide vous sera utile pour mettre en pratique l'approche OPC.