

# Occupational Performance Coaching : outil d'analyse de tenue de dossier



Date de l'analyse : \_\_\_\_\_ ID du thérapeute : \_\_\_\_\_ ID du client : \_\_\_\_\_  
 N° de séance :

Note de qualité			Description des items
NI	Manque de clarté	Clair	Notes sur le score : (0) si l'item n'est pas indiqué (NI) ; (1) si l'item est indiqué mais que sa signification n'est pas claire ; (2) si l'item est clairement indiqué. .
0	1	2	
			1. La personne qui participera à l'activité liée à l'objectif est clairement indiquée (par exemple : le client, l'enfant, la personne à charge).
			2. L'activité (tâche ou routine) centrale de l'objectif est indiquée.
			3. Le contexte de l'objectif est précisé, par exemple : la maison, l'école, le travail, un lieu spécifique dans la communauté.
			4. Indication de l'importance ou de la valeur de l'objectif pour le client. Révisée à chaque séance.
			5. Un score ou un descriptif précis lié à l'amélioration de la performance de l'activité évaluée par le client (par exemple: la qualité/le niveau d'implication, l'engagement, la satisfaction). Peut être mesuré en termes de fréquence, de durée, de pourcentage ou de manière descriptive.
			6. Date spécifique prévue pour l'atteinte de l'objectif.
			7. Brève description de la situation actuelle par rapport à l'objectif.
			8. Descripteurs supplémentaires au-delà de l'énoncé De l'objectif, reflétant la vision du client. Mise en évidence des aspects les plus importants et les plus motivants.
			9. Preuves d'une analyse collaborative de la performance : observations, réflexions et analyses menées par le client en vue d'atteindre l'objectif.
			10. Formulation de l'action planifiée pour les séances suivantes selon les mots du client.
			<b>SCORE TOTAL pour la première séance (points 1 à 9) :</b> /20; = %

Note de qualité			Description des items
			11 Preuve que les progrès vers l'objectif ont été discutés. Un compte-rendu spécifique sur l'« avancement » De l'objectif doit être documenté dès la première séance.
			12 L'action planifiée est spécifiquement indiquée. Le succès des stratégies et/ou l'abandon des plans antérieurs sont notés.
			13 Preuves que les possibilités de généraliser les plans réussis ont été notées.
			<b>SCORE TOTAL si séance suivante</b> (items 1-13): /26 ; = %

Source : Première publication Graham, F. (2020), Occupational Performance Coaching Resources.  
Consulté sur [www.otago.ac.nz/opc](http://www.otago.ac.nz/opc) (29/01/2020).

Ce travail est soumis à une licence internationale Creative Commons  
Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0. Université d'Otago.



Graham, F., & Ziviani, J. (2025). Annexe G: Occupational Performance Coaching : outil d'analyse de tenue de dossier (C. Chassan, H. Faure, R. Genet, & C. Hui, Trans.). In F. Graham, A. Kennedy-Behr, & J. Ziviani (Eds.), *Occupational performance coaching: A manual for practitioners and researchers* (pp. 231-232). Association Nationale Française des Ergothérapeutes. (Travail original publié en 2021)