



## Occupational Performance Coaching (OPC) : calendrier des séances

Ordre du jour de la séance	Exemples de questions
<b>Séance 1: Objectif, ACP<sup>1</sup>, Action</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Établir un <b>objectif</b> signifiant et axé sur la participation</li><li>• Pour l'objectif le plus important, l'<b>ACP</b> explore en collaboration les facilitateurs et les obstacles perçus ainsi que les besoins du client, jusqu'à parvenir à un plan d'<b>Action</b> convenu, bref et spécifique.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Qu'est-ce qui est le plus important pour vous en ce moment ?</i></li><li>• <i>Quelle est votre vision pour vous/votre client/votre famille ?</i></li><li>• <i>Si vous pouviez changer quelque chose, qu'est-ce que ce serait ?</i></li><li>• <i>Qu'est-ce qui aurait le plus d'impact sur vous et votre famille/client ?</i></li><li>• <i>Que se passe-t-il maintenant ?</i></li><li>• <i>Qu'avez-vous déjà essayé ? Comment cela s'est-il passé ?</i></li><li>• <i>De quoi avez-vous besoin pour y parvenir ?</i></li><li>• <i>Par rapport à d'autres choses qui se passent en ce moment, à quel point cela est-il important pour vous ?</i></li><li>• <i>Quel plan d'action ressort de la discussion d'aujourd'hui ?</i></li></ul>
<b>SÉANCES 2-12 (fin à la réalisation de l'objectif) : Objectif, ACP, Action, Évaluation, Généralisation</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vérifier l'importance de l'<b>objectif</b> à chaque séance.</li><li>• <b>Évaluer</b> la performance actuelle par rapport à la référence de départ selon le point de vue du client.</li><li>• À la lumière des <b>Actions</b> mises en œuvre et des enseignements tirés, poursuivre l'<b>ACP</b> jusqu'à l'élaboration d'un plan d'<b>Action</b> convenu, bref et spécifique.</li><li>• Discuter des possibilités de <b>Généraliser</b> les plans réussis au-delà de la tâche, du contexte et des personnes immédiats.</li><li>• Terminer lorsqu'il n'y a plus d'objectifs.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Puis-je juste vérifier avec vous si cet objectif est toujours votre priorité?</i></li><li>• <i>Compte tenu de votre situation actuelle, quelle importance accordez-vous à la réalisation de cet objectif en ce moment ?</i></li><li>• <i>Que s'est-il passé lorsque vous avez tenté... [préciser le plan] ?</i></li><li>• <i>Parlez-moi de ce qui s'est passé lorsque vous avez essayé de [mettre en œuvre la stratégie].</i></li><li>• <i>Où/quand/avec qui cette stratégie pourrait-elle également être pertinente ou utile ?</i></li></ul>

Note : 1. ACP = analyse collaborative de la performance

Source : Première publication Graham, F. (2020), Occupational Performance Coaching Resources. Extrait de [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.



Traduction : Graham, F., & Ziviani, J. (2025). Annexe F : Occupational Performance Coaching : Calendrier des séances (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. 229-230). Association Nationale Française des Ergothérapeutes. (Travail original publié en 2021)