

L'accompagnement professionnel selon le modèle OSCAR

<p>O</p> <p>Outcome : résultats visés</p> <p>(Votre but poursuivi)</p>	<p>Outcome : résultats visés</p> <p><i>Aider la personne à préciser ses résultats visés. Que veut-elle vraiment ?</i></p> <p>Qu'avez-vous en tête ? Quel est le problème ? / De quoi voulez-vous discuter ? / Que voulez-vous accomplir ? Pourquoi est-ce important pour vous maintenant ? Qu'est-ce qui serait différent si vous accomplissiez cela ? Quel est le réel défi à relever ici pour vous ? Que voulez-vous ? Que puis-je faire pour vous aider ?</p> <p><i>Exemples de résultats visés : « J'ai besoin de savoir comment [comportement à adopter] » ou « J'aimerais y voir plus clair à propos de [dilemme à résoudre] ».</i></p>
<p>S</p> <p>Situation</p> <p>(Votre point de départ)</p>	<p>Situation</p> <p><i>Aider la personne à comprendre plus clairement la situation où elle se trouve actuellement et à sensibiliser la personne accompagnée (pas l'accompagnateur/le chef). Attention à ne pas s'impliquer dans le récit.</i></p> <p>Quelle est la situation actuelle ? Concrètement, que se passe-t-il ? Qui est impliqué ? Quels obstacles vous entravent ? / Quelle responsabilité avez-vous dans cette situation ? Que se passera-t-il si vous ne faites rien ? Si vous acceptez ceci, que refusez-vous ? <i>(Vous pouvez reformuler la question.)</i> Quel est le réel défi à relever ici pour vous ? Sur une échelle de 1 à 10, quelle est l'importance de ce problème ? Sur une échelle de 1 à 10, quelle énergie avez-vous pour résoudre ce problème ?</p>
<p>C</p> <p>Choix et conséquences</p> <p>(Vos parcours possibles)</p>	<p>Choix et conséquences</p> <p><i>Aider la personne à présenter le plus de choix possibles et la sensibiliser aux conséquences de chaque choix possible.</i></p> <p>Qu'avez-vous déjà essayé ? Quels choix avez-vous ? <i>(Explorer également l'option « Ne rien faire ».)</i></p>

	<p>Quels sont les avantages et les inconvénients de chaque choix ? (Conséquences, par exemple : <i>durée, coût, personnes impliquées, aspect pratique, toute conséquence négative inattendue</i>) Quelle option pensez-vous maintenant être la meilleure ?</p> <p><i>Envisagez trois options différentes, donc celle consistant à ne rien faire.</i></p>
<p>A</p> <p>Action</p> <p>(Votre plan détaillé)</p>	<p>Action</p> <p><i>Aider la personne à préciser les prochaines étapes et à assumer la responsabilité de son propre plan d'action.</i></p> <p>Quelles mesures prenez-vous ? Que ferez-vous ensuite ? Comment le ferez-vous ? Quand le ferez-vous ? Avec qui ? De quelle aide avez-vous besoin ? (Comment l'obtiendrez-vous ?) Sur une échelle de 1 à 10, dans quelle mesure êtes-vous prêt(e) à entreprendre ces actions ? Je perçois une certaine réticence (<i>en cas de réticence manifeste</i>). Dans quelle mesure êtes-vous décidé(e) à le faire ? Comment saurez-vous que vous avez réussi ? Quels obstacles peuvent survenir ? Quel serait un délai raisonnable pour évaluer les progrès / rendre compte... Quelle est votre première étape ?</p>
<p>R</p> <p>Review : faire le point</p> <p>(Votre garantie d'être sur la bonne voie)</p>	<p>Review : faire le point</p> <p><i>Cette étape consiste en la création d'un processus constant d'examen et d'évaluation ; elle favorise la responsabilité. Aider le membre de l'équipe à vérifier qu'il est sur la bonne voie et qu'il est en mesure de s'adapter à toute modification du plan.</i></p> <p>Quelles actions êtes-vous en train d'accomplir ? Dans quelle mesure ces actions vous rapprochent-elles de votre objectif ? Quelles étapes avez-vous déjà franchies ? Dans quelle mesure votre plan a-t-il changé ? Comment célébrerez-vous votre réussite ? Quand nous réunirons-nous de nouveau pour évaluer les progrès ?</p>