

## L'accompagnement professionnel selon le modèle OSCAR

<p><b>O</b></p> <p><b>Outcome : résultats visés</b></p> <p><b>(Votre but poursuivi)</b></p>	<p><b>Outcome : résultats visés</b></p> <p><i>Aider la personne à préciser ses résultats visés. Que veut-elle <b>vraiment</b> ?</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><b>S</b></p> <p><b>Situation</b></p> <p><b>(Votre point de départ)</b></p>	<p><b>Situation</b></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><b>C</b></p> <p><b>Choix et conséquences</b></p> <p><b>(Vos parcours possibles)</b></p>	<p><b>Choix et conséquences</b></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><b>A</b></p> <p><b>Action</b></p> <p><b>(Votre plan détaillé)</b></p>	<p><b>Action</b></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><b>R</b></p> <p><b>Review : faire le point</b></p> <p><b>(Votre garantie d'être sur la bonne voie)</b></p>	<p><b>Review : faire le point</b></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>