



Yves Gros-Louis, psychologue
Centre Psycho-Solutions,
centre@psycho-solutions.gc.ca
<http://www.psycho-solutions.gc.ca>

L'art du possible

Janvier 2023 / Volume 10, no 1

*« L'homme intelligent n'est pas celui qui donne les bonnes réponses,
mais celui qui pose de bonnes questions. »*

Claude Lévi-Strauss

Votre espace québécois dans l'univers de l'intervention brève!

Voici maintenant votre nouveau numéro de *L'art du possible* en ce début d'année 2023! Ma conjointe et moi sommes en Floride depuis 2 mois dans notre petit coin de paradis du Sud. Nous avons retrouvé nos activités et nos amis du camping! Notre séjour dans le sud se fait différemment cette année car nous pouvons compter sur un nouveau petit campeur Rialta qui nous a permis de faire de petites escapades en Floride.

Au cours des deux derniers mois, j'ai poursuivi des rencontres de supervision et animé plusieurs conférences et formations en virtuel. Mes formations en ligne sont toujours populaires :

Devenir un intervenant efficace / suggestions des données probantes en psychothérapie

Mobiliser des clients peu motivés ou non volontaires

Rester serein avec vos clients / dissoudre la résistance

Approche brève orientée vers les solutions / formation de base

Approche brève orientée vers les solutions / formation avancée

Comme la participation aux formations en salle à Montréal de cet automne a été décevante et que je vieillis, je vais me consacrer dorénavant à donner des activités en ligne en direct. Vous pouvez d'ailleurs voir celles qui sont prévues en mars 2023 ci-bas. Je rappelle que je suis toujours disponible pour la supervision professionnelle à distance, pour des conférences et des formations aux organismes et toujours accessible par courriel et par téléphone pour toute information au sujet de mes activités de formation.

J'espère que, de votre côté, le début d'hiver fut l'occasion de vous faire valoir malgré le contexte difficile de la pression du manque de personnel et de l'éclosion des maladies respiratoires. Dans un tel contexte, l'ABOS (approche brève orientée vers les solutions) est une approche très pertinente, car elle apporte des résultats plus rapides que les approches traditionnelles ce qui aide à diminuer la pression de la liste d'attente. En outre, quand elle est bien appliquée avec l'attitude de laisser le maximum de pouvoir au client, elle est anti-épuisement professionnel. En effet, l'ABOS permet de travailler dans un contexte d'émotions positives durant les rencontres. En outre, l'intervenant n'a plus le fardeau de trouver les solutions. Il se concentre plutôt à proposer de bonnes questions afin que la personne détermine ses meilleurs espoirs, qu'elle décrive à quoi va ressembler la présence de ces meilleurs espoirs dans sa vie et qu'elle détaille comment elle s'y prend pour que cela arrive déjà un peu dans sa vie. Je crois que le monde de l'intervention a besoin d'une approche qui a foi dans l'humain et qui offre une nouvelle vision de l'intervention respectueuse du client et de notre contexte de travail. J'espère que cette publication puisse contribuer à répandre cette vision et ainsi créer plus de joie et de paix dans l'intervention !

J'apprécie recevoir vos commentaires et vos réactions à mes écrits tout comme vos réflexions et vos succès avec les approches que je préconise. Je remercie ceux qui m'ont envoyé des questions et des observations qui seront traitées après le présent article. Cette revue électronique porte non seulement sur l'ABOS mais aussi sur toutes autres approches collaboratrices qui font confiance aux ressources du client, qui s'intéressent plus à ses forces qu'à ses problèmes et qui croient que les personnes ont toutes les qualités pour surmonter leurs difficultés.

Ce trentième-deuxième article de *L'art du possible* résume une première moitié d'un ouvrage sur l'ABOS appliqué à une clientèle particulière, soit les enfants et les adolescents intitulé : « Brief Coaching with Children and Young People » (2015) avec ses trois premiers chapitres. Écrits par des intervenants de l'équipe de Londres (Harvey Ratner et Denise Yusuf), le chapitre 1 revient sur les principales distinctions du modèle de Londres par rapport au modèle traditionnel de Milwaukee. Il décrit les particularités de l'intervention avec ces deux populations. Suit le chapitre 2 qui propose la façon détaillée de travailler auprès des enfants. Le chapitre suivant se centre sur la spécificité de la thérapie avec les adolescents. Comme vous le verrez, intervenir orienté vers les solutions avec les jeunes gens requiert une **grande créativité** et un grand **art** pour développer une relation de collaboration avec les jeunes et leur réseau et ainsi créer du **possible**.

Je souhaite que ce numéro de *L'art du possible* puisse faire une différence dans votre pratique et dans la vie de vos clients. Je vous donne rendez-vous en début mars 2023 pour le prochain numéro de *L'art du possible*. Bonne lecture et bonne collaboration !

Yves Gros-Louis, psychologue

Un modèle d'intervention orienté solutions appliqué en enfance et en adolescence (partie 1).

Dans le numéro précédent¹, je vous ai offert un résumé des derniers chapitres du livre intitulé « Working with Violence and Confrontation Using Solution Focused Approaches » (2017) de Milner et Myers². Le chapitre 5 proposait de nombreuses questions ajustées selon les contextes d'intervention pour trouver et discuter des forces et des compétences des personnes avec un comportement violent. Cela permet de nouer une relation plus rapide

avec ce type de clients et de contrer les perceptions négatives associées à cette problématique. Quant au chapitre 6, il proposait de multiples questions à échelle afin de mesurer les progrès et le niveau de sécurité des victimes de la violence. Plusieurs adaptations sont proposées pour s'ajuster à de multiples interventions complexes. Le chapitre suivant s'intéressait à la façon de conclure les séances mais aussi à la façon de gérer les séances suivantes avec les progrès et les stagnations que peuvent présenter ce type de clients. Enfin, le chapitre 8 abordait l'alternative de faire une intervention en groupe avec des personnes au comportement violent et discute des diverses adaptations à prévoir pour cette problématique. Comme à l'habitude, plusieurs exemples de questions ont été mis en évidence.

Dans le présent texte, je résume une première moitié d'un ouvrage sur l'ABOS appliqué à une clientèle particulière, soit les enfants et les adolescents intitulé : « Brief Coaching with Children and Young People³ » (2015) avec ses trois premiers chapitres. Écrits par des intervenants de l'équipe de Londres (Harvey Ratner et Denise Yusuf), le chapitre 1 revient sur les principales distinctions du modèle de Londres par rapport au modèle traditionnel de Milwaukee. Il décrit les particularités de l'intervention avec ces deux populations. Suit le chapitre 2 qui propose la façon détaillée de travailler auprès des enfants. Le chapitre suivant se centre sur la spécificité de la thérapie avec les adolescents. Comme à l'habitude, plusieurs exemples de questions sont exposés.

Chapitre 1 : Coaching bref orienté solution. (Auteur Harvey Ratner)

Harvey Ratner raconte l'origine de l'ABOS et fait état des 3 découvertes essentielles de l'équipe de Milwaukee : l'orientation vers le futur pour préciser les objectifs, la découverte des exceptions comme moyen pour trouver des solutions et la question à échelle pour mesurer le progrès et préparer les prochaines étapes du changement.

Il décrit en longueur la contribution de l'équipe de Londres dont il fait partie. Il rappelle la création de la question sur les meilleurs espoirs : « **Quels sont vos meilleurs espoirs suite à votre visite ici ?** » ou « **Comment vous allez savoir que venir ici a été utile ?** ». Ces questions génèrent un contrat qui doit rester vague et servir de base à la question miracle. Celle-ci a été modifiée ainsi pour remplacer la version de Milwaukee : « **Supposons que vous avez réalisé vos meilleurs espoirs durant la nuit, qu'est-ce que vous seriez en train de faire demain ?** » De la même façon les questions sur les exceptions ont été modifiées : « **À partir de cette description de ce que vous voulez vous voir faire dans le futur, que diriez-vous que vous faites déjà même de façon minime ?** »

L'auteur rapporte un autre développement : l'accent sur les signes plutôt que sur les actions à entreprendre pour avancer sur l'échelle : « **Quels seront les signes que vous avez monté d'un point sur l'échelle ? Qu'est-ce que vous feriez de différent à ce moment ?** » « **Où sur l'échelle seriez-vous heureux de vous rendre ? Où ce serait suffisamment bon ?** »

Il mentionne aussi l'ajout des questions d'identité portant sur les exceptions :

« **Qu'est-ce que ça vous a pris pour faire cela ?** »

« **Qu'est-ce que cela dit de vous comme personne ?** »

« **Qu'est-ce que ça fait dire les autres sur vos qualités et vos habiletés ?** »

L'auteur décrit le changement apporté par l'équipe de Londres sur la façon de terminer les séances : fin des tâches, des compliments et des pauses. Il résume également les étapes d'une première séance :

- Ouverture : conversation sur les compétences pour connaître la personne autrement que par son problème.

- Établir le contrat : meilleurs espoirs.
- Décrire le futur préféré : la question miracle modifiée.
- Identifier les exemples de succès déjà présents : question sur les exceptions et questions à échelle.
- Explorer les petits signes de progrès éventuel : signes qu'il a progressé d'un point sur l'échelle. (Optionnel)
- Fin : court résumé des meilleurs espoirs et des progrès. (Optionnel)

Il résume ensuite les tâches des séances suivantes. Quand la description du futur a été suffisamment faite, le travail principal de l'intervenant consiste à retracer les progrès du client. Le coach recherche tout progrès survenu qu'il soit associé ou non à sa description du futur préféré. L'intervenant ne peut deviner le développement le plus significatif pour le client. La session débute avec la question : « **Qu'est-ce qui va mieux ?** » et se poursuit avec les questions sur les exceptions. Voici une séquence type de questions :

« **Qu'est-ce qui a été mieux depuis notre dernier rendez-vous ?** »

« **Qu'est-ce que vous avez apprécié vous voir faire ?** »

« **Qu'est-ce que les autres ont aimé vous voir faire ?** »

« **Quels ont été les effets de ce progrès sur les autres ?** »

« **Où êtes-vous sur l'échelle maintenant ?** »

« **Quels seraient les signes que vous avancez d'un point sur l'échelle ?** »

Le travail est terminé quand le client a l'impression qu'il a atteint ce qu'il voulait réaliser. Il n'est pas nécessaire d'être à 10 pour conclure, mais plutôt que la personne soit satisfaite d'avoir progressé suffisamment. Si le client rapporte une rechute, voici des questions offertes par l'auteur :

« **Étant donné que les choses ont été aussi difficiles, comment vous vous y êtes pris pour gérer la situation ?** »

« **Qu'avez-vous fait qui a impressionné les autres ?** »

« **Comment saurez-vous que vous êtes de retour sur la bonne voie ?** »

À moins d'un changement majeur dans la vie du client (retrait de l'école, nouvelle obligation d'une autorité légale), il n'est pas nécessaire de revisiter les meilleurs espoirs.

Clarifier le contrat.

L'auteur explique l'importance de préciser un contrat suite à la question sur les meilleurs espoirs tout au long du livre. Si la réponse est de cesser un problème, l'intervenant doit poser une question sur les différences : « **Quelle différence cela fera-t-il pour vous de cesser le problème ?** ». Si le client énonce un changement souhaité comme impossible ou irréaliste, l'intervenant est invité à accepter cette réponse et à poser une question sur les différences pour espérer trouver un résultat attendu plus réaliste.

Questions pour éliciter une description, pas de l'information.

Ratner insiste sur l'importance que la description serve au client comme une possibilité d'une vie meilleure et non comme de l'information pour le coach. En effet, les questions sont posées de telle sorte que l'utilité de ces questions soit que le client entende de sa bouche des possibilités d'une nouvelle vie et non comme quelque chose que le coach doit chercher à susciter chez le client. L'auteur rappelle que les questions ne doivent pas amener une réponse oui ou non afin que ce soit uniquement un contenu apporté par le client. Le coach peut décider de poser des questions de détails (zoom in) ou des questions à large spectre (zoom out) selon les situations. Lorsque le client revient à parler du problème (ce qui est assez fréquent) dans sa description du futur préféré, le coach peut poser les questions suivantes :

« **Que ferez-vous à la place ? Qu'est-ce que les autres verront à la place ?** »

« Que faisiez-vous à la place ? Qu'est-ce que les autres verraient à la place ? »

Le coach ne doit pas se gêner de poser la question la plus fréquente dans l'ABOS : **« Quoi d'autre ? »** L'auteur revient sur la nécessité que la description soit collée le plus près des préoccupations du client. Il donne l'exemple d'un élève qui craint une rencontre décisive avec les intervenants scolaires pour proposer ces questions de description : **« Comment saurez-vous que vous allez être à votre meilleur lors de cette rencontre ? Comment saurez-vous que vous allez vous rendre justice ? »** Pour des questions à large spectre, il suggère les questions suivantes : **« Supposons que vous êtes à votre meilleur lors de cette rencontre, quelle différence cela fera-t-il pour vous ? Quelle différence cela fera-t-il pour vos parents ? »**

Être curieux et ne pas pousser.

Ratner affirme que le coach doit être curieux et éviter de mettre de la pression sur le client pour l'amener à poser des actions précises. Ainsi, il ne propose pas de tâche à moins que le client insiste pour en avoir. Lors de la description, il ne demande pas comment le client va faire ceci ou cela, mais reste curieux des possibilités qui émergent et demande plutôt : **« Quoi d'autre sera différent durant cette journée ? »** Si le client ne fait rien de ce qu'il a parlé lors de la description du résultat attendu, l'intervenant reste positif s'intéresse à tout ce qui est différent et va dans la direction du changement souhaité.

L'utilité de la perspective des autres personnes.

Ce type de question est très utile pour le jeune, car il peut ainsi mesurer l'impact de son comportement sur sa famille et ses proches :

« Qui sera la première personne à noter que vous êtes à votre meilleur demain ? »

« Est-ce que votre mère appréciera vous voir vous lever tôt ? Comment saurez-vous qu'elle l'apprécie ? Quel effet cela aura-t-il sur vous ? Quelle différence cela fera-t-il dans votre relation avec votre mère ? Qu'est-ce que votre sœur notera de différent ? Quel effet cela aura-t-il sur elle ? »

Si le soleil ne brille pas.

Les jeunes ont souvent tendance à excuser leur mauvais comportement par des facteurs externes. Ainsi, un jeune pourrait dire qu'il aura une bonne journée s'il fait soleil. Le coach doit alors demander quelle différence aura sur lui le fait que le soleil brille. Il peut alors reformuler la question de la façon suivante : **« Si demain vous vous levez et que vous êtes à votre meilleur et que le soleil ne brille pas, qu'est-ce que vous seriez en train de faire qui vous indique que vous continuez à être à votre meilleur ? »** Dans l'ABOS, il n'est pas pertinent d'explorer les blocages chez le jeune, mais plutôt d'accepter ces blocages et de questionner la différence si le blocage disparaît et de poursuivre avec une question qui inclut le blocage concomitant avec la meilleure version de la personne.

Constructionnisme social.

Cette conception philosophique considère que les gens se construisent à travers le langage et elle s'intéresse à la façon dont le langage est lui-même construit socialement et culturellement. L'ABOS cherche à entreprendre des conversations pour construire de nouvelles histoires et de nouveaux sens chez le client. Ainsi, lorsque le jeune décrit un nouveau comportement, il est important qu'il fasse du sens pour lui pour avoir l'appétit de le répéter. Voici des questions à ce sujet :

« En quoi ce comportement sera bon pour vous ? Quelle différence cela fera-t-il pour vous ? »

L'auteur souligne que l'ABOS n'est pas allergique aux émotions, mais elle s'intéresse surtout aux émotions préférées que le jeune désire et l'effet de l'expression de ces émotions dans leur vie.

Pas positive mais constructive.

Ratner rappelle que l'ABOS n'est pas une approche positive dans le sens qu'elle ignore les problèmes et ne s'intéresse qu'à ce qui va bien dans la vie du client. Il rappelle la métaphore de Bill O'Hanlon des deux jambes : une jambe qui valide l'expérience (et les émotions) du client avant d'employer la jambe de l'intervention (les questions). Il donne quelques exemples de validations suivies de questions pour illustrer son propos.

Employer l'ABOS avec d'autres approches.

L'ABOS est une approche complète en soi et très différente des approches orientées problème. Ratner considère qu'il n'est pas souhaitable de la combiner avec d'autres approches. De la même façon, il estime que la psychoéducation (et les conseils) n'est pas utile, car elle enlève du pouvoir au client en l'empêchant de trouver ses propres solutions. En effet, l'intervenant devrait chercher autant que possible les solutions du client même si celui-ci insiste pour obtenir un avis du coach. Par contre, si ce dernier a une idée qu'il trouve pertinente dans la situation, il répète la position de Insoo Kim Berg à ce sujet : « **Vous avez probablement entendu cette idée auparavant, mais je me demande s'il serait utile de ...** »

Employer l'ABOS dans différents contextes et média.

Le coach peut intervenir dans divers contextes : écoles, centres de jeunes, centres d'entraînement, en bureau privé, etc. De la même façon, le coach ne prend pas pour acquis que le mode face à face est celui privilégié par le jeune ; ce peut être par téléphone ou en mode virtuel.

Efficacité.

L'auteur affirme que l'efficacité de l'ABOS est maintenant bien établie. Il propose 3 voies de sortie lorsque le travail ne semble pas donner les résultats escomptés : chercher de la supervision, changer d'approche ou référer à un autre intervenant. Il affirme que le facteur clé du succès de l'intervention est le niveau de collaboration entre le client et le coach. Souvent le blocage peut se résoudre en revenant à la base, soit de renégocier un autre résultat attendu. La plupart des culs de sac sont reliés au fait que le coach a perdu de vue le résultat attendu initial.

Brièveté.

L'ABOS n'est pas seulement efficace, elle est aussi brève. L'auteur donne un exemple d'une conversation de 2 minutes avec un jeune dans le couloir qui a été exclus de la classe. Voici l'extrait :

Coach : « **Quand le professeur va sortir, qu'est-ce qu'il va voir quand il va vous parler de revenir en classe ?** »

Élève : « *Que je veux revenir en classe.* »

Coach : « **Quoi d'autre ?** »

Élève : « *Je ne sais pas.* »

Coach : « **Bien, comment allez-vous lui parler pour revenir en classe ?** »

Élève : « *Je serai sérieux.* »

Coach : « **Comment il va le savoir ?** »

Élève : « *Je vais lui dire que je ne veux plus déranger.* »

Coach : « **Comment vous allez le regarder en lui disant cela ?** »

Élève : « *Que voulez-vous dire ?* »

Coach : « **Qu'est-ce qu'il va voir dans votre visage ?** »

Élève : « *Je ne sourirai pas.* »

Coach : « **Qu'est-ce qu'il verra à la place ?** »

Élève : « *Je vais avoir un regard sérieux et je vais le regarder dans les yeux.* »

Coach : « *Ça me semble bon. Bonne chance.* »

Même si cette brève conversation s'est avérée efficace, le format habituel de 50 minutes est préférable pour créer du changement. L'auteur rapporte que 30 minutes est la durée maximale des séances pour une majorité de jeunes. De la même façon, la durée du suivi est très courte. Il est important de demander dès la première séance une question à échelle : « **10 nous avons terminé et 1 c'est quand on s'est vu la première fois, où êtes-vous ?** » Les jeunes se rendent rarement à 10 ; souvent, ils aiment avoir une rencontre de suivi fixé autour de 6 à 8 semaines plus tard pour voir si les choses vont la bonne direction. Il arrive fréquemment que cette rencontre soit annulée parce que les choses vont mieux.

Coaching, counseling et thérapie : un mot sur les étiquettes.

Au cours des dernières années, la nuance entre coaching et counseling s'est atténuée. Ainsi, avec la notion de coach de vie, il n'y a presque plus de différence entre les deux termes, sauf peut-être l'élément de profondeur qui semble plus associé à counseling. Peu importe, le coach ou le conseiller orienté solutions font la même chose, en partant des meilleurs espoirs et en aidant la personne à se rapprocher de ce qu'il désire.

Évaluation.

Dans la majorité des organismes, l'intervention débute par une évaluation du problème avec des protocoles bien définis. L'ABOS saute cette étape, car cela n'apporte rien à la construction de solutions. Le coach fait le même travail peu importe le problème présenté (meilleurs espoirs, description du futur et des succès partiels). Si le client désire parler de son problème, l'intervenant orienté solution peut alors lui dire : « **Cette façon de travailler (ABOS) est efficace mais il n'y a pas de garantie. Sentez-vous libre de me dire tout ce que vous croyez qu'il est important que je sache.** » Le coach qui travaille dans une agence doit évidemment se conformer aux exigences de son employeur et faire cette évaluation. Ratner décrit ce travail comme différent de l'ABOS ; le coach est dans la « chambre de l'évaluation », puis quand il utilise l'ABOS, il passe à la « chambre du changement ». Il souligne également qu'il est possible d'incorporer des questions orientées solutions dans le questionnaire d'évaluation.

Quand la sécurité est un enjeu.

Lorsqu'il y a suspicion de sécurité compromise chez un jeune, cela devrait immédiatement prendre le dessus sur l'intervention. Dès que le coach soupçonne un danger (agression, abus, intimidation, etc.), il doit faire une investigation pour mesurer le degré de danger et, s'il y a lieu, il doit contacter les ressources pertinentes pour prendre en charge la situation. Même si cela risque de nuire à la relation de confiance, il est clair que l'enjeu de la sécurité demeure la priorité sur l'intervention.

Penser ... faire.

Le coaching n'est pas seulement une affaire de pensée, mais bien d'action. L'auteur rapporte un commentaire judicieux d'un jeune sur l'effet du coaching : « *Le coaching devrait être positif, pas de nous faire sentir mieux, mais de nous engager à faire de bonnes choses.* »

Résumé.

Hypothèses clé de l'ABOS

Un travail fructueux s'appuie sur le fait que le client définisse ses meilleurs espoirs quant au résultat attendu de l'intervention.

Les clients ont le pouvoir de faire les changements quand ils peuvent décrire leur futur préféré en détail.

Les changements surviennent suite à la description de leur futur préféré et des succès qu'ils sont capables de faire déjà (même petits).

Il n'est pas nécessaire pour le coach de connaître les détails du problème pour que les clients bénéficient de l'intervention.

Le coach agit en catalyseur du changement au moyen de questions qui exigent que le client réfléchisse sur lui-même, plutôt que le coach comprenne la vie du client (ou ce qu'il pense) dans une position d'expert qui sait ce qui est bon et ce qui n'est pas bon pour le client.

Les clients vivent leur vie à travers leurs relations aux autres significatifs, aussi les questions reliées aux préférences de ces relations les aident à faire des changements significatifs.

Il y a presque toujours des moments de succès, même petits dans la vie du client. Le client a les ressources pour changer.

Techniques clé.

Meilleurs espoirs : Le client est questionné au début sur les meilleurs espoirs quant au résultat attendu et cela constitue le contrat.

Futur préféré : Le client est questionné sur la question du lendemain (ou la question miracle) pour identifier à quoi va ressembler sa vie le jour suivant la pleine réalisation de ses meilleurs espoirs.

Échelle : Où sur une échelle de 0 à 10 est le client maintenant ? Qu'est-ce qu'il est en train de faire et comment il a réussi cela ? Quels seraient les signes qu'il a progressé d'un point sur l'échelle ?

Fin : Résumé de la séance.

Séances de Suivi : Demander et amplifier tout progrès.

Chapitre 2 : Les enfants. (Auteur Denise Yusuf) Pourquoi faire du coaching auprès des enfants ?

Les enfants peuvent être rencontrés suite à une préoccupation d'un adulte ou sur la demande de l'enfant lui-même. Le coaching orienté solution peut être alors une façon de les aider à retrouver leur voix et leurs solutions. Au sujet de l'enjeu de la confidentialité, l'ABOS a un gros avantage sur les autres approches. En effet, l'orientation vers le futur et vers les succès fait que le jeune et ses parents sont très à l'aise de raconter ce qui se passe dans les rencontres. Dans l'intervention auprès des enfants, il y a souvent plusieurs intervenants impliqués tout comme il peut y avoir des enjeux au niveau de la sécurité de l'enfant. L'intervenant doit être conscient des intervenants impliqués et de ces enjeux afin de prendre les décisions qui s'imposent pour le bien de l'enfant.

Pourquoi employer l'ABOS avec les enfants ?

Parler des problèmes rend les enfants inconfortables. Parler de leurs compétences, du futur et de leurs succès est beaucoup plus dans leur ADN. L'ABOS est donc une approche qui est plus près de la façon dont l'enfant appréhende le monde. En outre, l'ABOS voit les problèmes en dehors de la personne. Ceci donne immédiatement au jeune un sentiment d'espoir et d'énergie face à sa situation. Comme les enfants sont au début de la construction de leur identité, il est approprié de favoriser une identité positive face à leur situation. Avec des conversations hors du problème, sur leur futur préféré et leurs succès partiels, les enfants développent de l'autonomie et de l'optimisme face à leur situation. Comme leur environnement est souvent contrôlé par des adultes, la découverte de leurs compétences et de leurs succès leur permet de voir l'impact qu'ils ont sur leur environnement. Les hypothèses de l'ABOS sont donc très porteuses pour l'enfant.

À quoi ressemble une session de coaching avec un enfant ?

Une séance avec un enfant est une conversation, activité que les enfants préfèrent davantage que les adolescents. Les enfants apprécient particulièrement parler de choses qui

les intéressent comme leurs compétences, ce qu'ils aiment faire, ce dans quoi ils sont bons. Il peut être utile d'ajouter du matériel comme des feuilles, des crayons, des pinceaux ou des cartes. Ces outils ne devraient pas être des activités pour passer le temps, mais bien être employés dans l'esprit de l'ABOS, soit pour préciser un résultat attendu, pour décrire le futur préféré ou des succès. En faisant usage de ces outils, il peut être facilitant que le coach se positionne côte à côte avec l'enfant, ce qui permet aux deux personnes de regarder dans la même direction et de co-construire une vision commune.

Des activités comme de dessiner une échelle sur une feuille ou sur un tableau, de changer de chaises quand l'enfant donne le point de vue d'un proche. Voici d'autres exemples inspirés de Mathew Selekman :

Machine à rayons X imaginaire : l'intervenant dessine le pourtour du corps au sol et l'enfant dessine les sentiments qu'il désire avoir plus dans sa vie.

Film de ses succès : l'enfant se construit un film interne de ses succès passés comme guide pour ses succès futur.

La machine du temps. Sur une ligne dessinée dans la salle, l'enfant se déplace d'un moment passé où il a eu du succès et avance à une place dans le futur où les choses vont comme il le désire. Dans le passé, il peut parler de ce qui l'a aidé à réussir et, dans le futur, il peut se donner des conseils de ce qu'il a besoin de faire pour avancer.

La célébrité ou le toutou favori. L'enfant est invité à choisir une célébrité qu'il admire ou un toutou significatif. Il doit penser à des conseils ou suggestions que celui-ci lui donnerait pour l'aider face à sa situation actuelle. L'exercice est facilité lorsque l'enfant dessine ou possède une photo de la vedette ou le toutou en réel.

Marionnette. Le coach parle à la marionnette tenue par l'enfant et sur son succès actuel et sur ce qu'il veut obtenir dans le futur.

Jeux de rôle. L'enfant peut jouer la posture qu'il désire adopter dans certaines situations face à certains pairs. Le coach joue alors le rôle des pairs et il peut donner son avis sur le comportement de l'enfant. Souvent cet exercice amène l'enfant à découvrir qu'il a déjà agi de cette façon récemment.

Marche à l'extérieur. Pour les enfants particulièrement énergiques, il peut être indiqué de les faire marcher dehors. En plus de leur permettre de dépenser leur énergie, il est possible d'utiliser les arbres, les murs, les statues, comme des occasions pour avoir des conversations orientées vers les solutions. À titre d'exemple, les arbres peuvent devenir une échelle et le ciel peut symboliser les meilleurs espoirs.

Techniques orientées solution avec les enfants.

Démarrer la conversation.

La meilleure façon de débiter une rencontre avec un enfant, de créer une alliance de qualité et de faciliter la conversation par la suite est une conversation sur les compétences. Ceci peut aussi être fait au moyen de cartes illustrant des compétences ou en demandant au jeune de faire des entrevues avec des proches pour faire un inventaire de ses forces et qualités.

Meilleurs espoirs : établir un but commun.

La personne qui veut que l'enfant change n'est pas toujours l'enfant lui-même, ce peut être le parent, un enseignant ou un autre professionnel. Aussi, il est important que le changement souhaité par l'enfant soit compatible avec celui du référant. Voici quelques questions utiles : **« Qu'est-ce que tu noterais qui serait différent qui te dirait que ce fut utile de venir ici ? Comment sauras-tu que la conversation aujourd'hui s'avère utile pour toi ? Qu'est-ce que tu veux qui s'améliore ? »** Si ces questions ne permettent pas de préciser un résultat attendu, il est possible de poser une question à échelle : **« Comment les choses vont pour toi à la maison / école / ailleurs ? 10 étant que ça va aussi bien que tu le désires et 1 le contraire, où tu situes-tu ? »** Même si l'enfant donne un 10, il est possible de lui demander ce qu'il doit observer chez lui pour maintenir le 10. S'il donne un chiffre plus bas, le coach lui

demande s'il aimerait que les choses aillent un peu mieux.

Si l'enfant veut que le problème disparaisse, il faut alors demander ce qui sera présent à la place du problème. S'il veut que quelqu'un change dans son entourage, il faut s'assurer qu'il n'y a pas de menace à sa sécurité. Sinon, demander quelle différence cela fera-t-il pour lui que cette personne change. Si ce que désire l'enfant ne va pas dans la même direction que le référant, il importe de le reconnaître et de l'honorer, si on veut l'engagement de l'enfant. Si, au contraire, ce que désire l'enfant est inspiré par le référant ou n'obtient pas son assentiment, le coach devrait demander : « **En quoi cela sera bon pour toi ?** » S'il doute toujours de l'engagement de l'enfant, il est possible de poser une question à échelle d'engagement : « **Si 10 signifie que tu fais tout ce qui est possible pour réaliser et atteindre tes meilleurs espoirs et 1 que ça ne te préoccupe pas du tout, où es-tu sur cette échelle ? Comment expliques-tu que tu es là et pas plus bas ? Qu'est-ce que tu sais de toi qui te dis que tu peux être là ?** »

Le résultat attendu doit être quelque chose de réaliste. Par exemple, si l'enfant veut devenir une vedette dans le sport ou la musique, il est possible de demander alors : « **Qu'est-ce que tu serais en train de faire qui serait la toute première petite étape pour devenir cette vedette ?** » Une autre option est de demander quelle différence cela ferait-il pour lui d'être cette vedette. Si l'enfant désire un changement qui semble très éloigné des problèmes rapportés, il est préférable d'accepter la proposition de l'enfant d'autant plus qu'un changement dans une sphère de la vie de l'enfant impacte habituellement d'autres zones de sa vie. En outre, le succès de ce petit progrès suffit souvent à ce que l'enfant accepte de travailler sur un comportement plus significatif.

Le résultat attendu doit être quelque chose de sécuritaire et ne doit pas être dangereux pour l'enfant. Si c'est le cas, le coach cherche à trouver une alternative qui aura le même impact. Si cela n'est pas possible, le coach doit sortir de son rôle orienté solution et diriger l'enfant vers un organisme de protection approprié. Par exemple, si l'enfant désire ne plus venir à l'école, le coach peut demander la différence que cela ferait et négocier le résultat attendu. Une autre option est de demander si ne pas aller à l'école est possible. L'enfant va souvent répondre que ce n'est pas possible et négocier alors comment il aimerait être à l'école.

Futur préféré.

Lorsque l'enfant fait la description du futur, il importe de le laisser décrire ce qui est important, significatif pour lui et connecté avec ses valeurs, ses sentiments et ses préférences. Le coach doit éviter des conversations orientées vers des tâches à faire. Certains enfants préfèrent la question miracle, d'autres la formule plus économique, la question du lendemain. Ce qui importe est de trouver la formule qui plait à l'enfant et de poser la question de sorte qu'il ait le temps d'assimiler la question et de se préparer à y répondre. Il peut être utile aussi de savoir, au préalable, ce que signifie un miracle pour l'enfant de sorte que la question lui soit ajustée.

Certains enfants peuvent préférer dessiner le miracle ou faire une liste de ce qu'il va noter. Pour ceux qui n'aiment pas parler, il peut être utile de demander ce que les proches (présents dans la séance) vont noter, le jeune pourra alors corriger ce qui est dit. Il est important également de demander ce que les proches vont remarquer. Ces proches peuvent être des personnages fictifs ou des vedettes. Les enfants sont friands de faire appel à ces personnages et cela les aide à rester dans l'espace imaginaire de la question miracle.

Échelles.

Les questions à échelle sont bien comprises par les enfants. L'auteur préfère utiliser l'échelle de 1 à 10 plutôt que celle de 0 à 10. Les chiffres ne sont pas l'unique façon de les

utiliser : ce peut être des visages de plus en plus souriants, des serpents et échelles, une montagne, etc. Évidemment, la fin de l'échelle est la présence des meilleurs espoirs et le bas est souvent nommé l'opposé. Les enfants sont capables de répondre à la question : « **Comment expliques-tu que tu sois à 4 et pas plus bas ?** » Aussi, il est important de persévérer à demander « **Quoi d'autre ?** » plusieurs fois car ils répondent bien. Pour avoir des signes du prochain pas, l'auteur cherche à obtenir un ou deux signes. Par contre, il ne faut pas trop pousser pour trouver ces signes, car cela peut freiner l'engagement de l'enfant. Voici des exemples d'échelle :

Échelle du futur préféré : « **10 étant la présence du futur préféré et 1 l'opposé, où es-tu ?** »

Échelle de confiance.

Échelle d'engagement : « **10 signifie que tu veux réellement, réellement faire cela, 1 signifie que ça ne te préoccupe pas. Où es-tu ?** »

Échelle de résilience.

Échelle d'effort : « **10 signifie que tu vas mettre tout l'effort possible pour réaliser cela, 1 signifie que tu vas mettre aussi peu d'effort que possible, où es-tu ?** »

Échelle à partir du point de vue des proches significatifs.

La magie des mots.

Les mots peuvent fermer ou ouvrir des opportunités. Par exemple, le mot « étapes » met de la pression sur l'enfant, alors que le mot « signes » ouvre des possibilités. De la même façon, « Qu'est-ce que vous devez noter ? » suggère de la difficulté alors que « **Qu'est-ce que vous noterez ?** » suggère que le changement va survenir. Un changement de temps peut ouvrir des possibles : « Je ne veux pas jouer au football » peut devenir : « **Dans le passé, tu n'as pas pu jouer au football.** » Des questions d'identité sont utiles aussi pour ajouter de la profondeur à la conversation : « **Qu'est-ce que cela révèle de toi que tu sois capable de ?** » Les rêves peuvent être transformés en succès : « Je veux me faire de nouveaux amis » devient : « **Quand as-tu réussi à te faire de nouveaux amis ?** » Un échec passé peut être transformé en ouverture pour le futur : « J'étais un intimidateur en quatrième année » peut devenir : « **Qu'est-ce qui t'a décidé à faire quelque chose de différent ?** »

Les pauses.

Il est important de laisser suffisamment de temps à l'enfant de répondre aux questions. Toutefois, si l'enfant devient inconfortable, le coach devrait poser une nouvelle question pour favoriser le lien. S'il répond : « Je ne sais pas. » Le coach peut répliquer : « **Si tu savais.** » ou « **Prend une chance.** » ou « **Qu'en penses-tu ?** »

Le rythme.

Les enfants sont très attentifs lorsqu'on leur parle de compétences, de leurs intérêts, de leurs désirs et de ce qui les passionne. Toutefois, ils peuvent s'ennuyer facilement si le sujet ne les intéresse pas. Le coach doit être vigilant de surveiller les signes de désintérêt et chercher à garder un rythme de conversation agréable pour l'enfant. Plus l'enfant est jeune, plus la session devrait être courte ; plus l'enfant est âgé, plus la rencontre devrait s'allonger jusqu'à l'adolescence où la séance devrait être réduite à nouveau.

Listes.

Les enfants aiment faire des listes. Ainsi, en demandant à l'enfant de trouver 20 choses qui se sont améliorées, il est probable que plusieurs items seront peu significatifs, mais il est aussi possible que le vingtième item devienne le plus important. De plus, cet exercice est très salutaire, car les listes apportent de la profondeur aux descriptions. Voici des exemples de listes suggérées par l'auteur :

« **Qu'est-ce que tu as noté ?** »

« **Qu'est-ce que les autres ont noté ?** »

« Où as-tu noté les changements ? »

Poupées russes : à partir d'une réponse, en chercher d'autres. Par exemple, « Je suis un bon ami. » amène la question suivante ; « **Nomme-moi 5 choses qui fait que tu es un bon ami.** »

Fin de session.

Voici ce que Yusuf propose comme façon de terminer la séance.

Reconnaître les difficultés vécues par l'enfant.

Donner des compliments mérités et connectés aux meilleurs espoirs. Les enfants sont sensibles à leurs forces, aussi un compliment franc sur une force va avoir son effet.

Donner des compliments liés à votre rôle de coach.

Souligner les qualités susceptibles de favoriser l'atteinte des meilleurs espoirs.

Souligner ce que l'enfant fait qui est utile.

Offrir des suggestions d'observation : observer tout ce qui indique que tu avances sur l'échelle / que tu vas dans la bonne direction / que tu deviens plus confiant / ou tout ce que l'enfant veut.

L'auteur demande à l'occasion à la fin de la séance si l'enfant veut partir avec quelque chose de particulier. Le coach est intéressé par ce que l'enfant note, par ce que ses proches notent, par l'impact sur les relations et par la différence que cela fait. Le coach cherche à se rendre invisible et à faire ressortir ce que l'enfant fait pour créer le changement dans sa vie hors des rencontres. Lorsque l'enfant cesse les rencontres, le coach considère que l'enfant a obtenu ce qu'il désirait de la consultation. Si l'enfant, au contraire, tient à continuer les rencontres malgré ses progrès, le coach demande comment l'enfant peut continuer à faire les progrès en continuant à faire par lui-même ce que le coach a pu lui apporter. L'usage de matériel (chapitre 8) peut aussi servir d'aide-mémoire pour aider l'enfant à maintenir son progrès.

Yusuf donne des exemples de cas dont une jeune de fille de 10 ans qui manque de confiance en elle à l'école. Il commence la première rencontre avec un jeu de cartes au sol où la fille et sa mère participent activement pour nommer des activités où elle est bien et celles où elle veut être meilleure. Le résultat attendu est nommé (la confiance à l'école) et la jeune fille décrit comment sa vie sera différente lorsqu'elle aura cette confiance en elle. Lors des deux rencontres subséquentes, des listes et des échelles sont faites pour identifier les progrès réalisés. La mère et les intervenants scolaires sont mis à contribution pour rapporter les progrès. L'intervention est cessée à la troisième rencontre, car la fille se sent confiante de poursuivre ses progrès.

Chapitre 3 : Adolescents (Auteur Harvey Ratner)

Les adolescents sont une clientèle qui compte plusieurs défis : ils sont en train de rechercher leur identité, leur sexualité, ils doivent composer avec la pression des pairs, ils aiment défier l'autorité et ils répondent souvent : « Je ne sais pas ». Ratner donne un exemple où un adolescent répond « Je ne sais pas » quatre fois de suite. Il souligne à juste titre que la grande majorité des adolescents sont non volontaires. Donc, il est approprié de poser des questions à partir de proches significatifs. Ainsi, il a demandé : « **Comment tes amis vont savoir que de venir ici ne fut pas une perte de temps ?** » Il a répondu : « *Je ne serai pas si malheureux.* » Comme la réponse est formulée de façon négative, il a demandé : « **Comment ils vont savoir cela ?** » Il a répondu : « *Je leur parlerais.* » La porte est alors ouverte pour poser diverses questions : « **Où leur parlerais-tu ? De quoi tu leur parlerais ? À qui tu parlerais en premier ? Lequel de tes amis serait le plus content que tu lui parles ? Comment tu vas savoir qu'ils aiment ça ? Quel effet cela aura sur toi ? Quoi**

d'autre ? »

La perspective des autres.

Le point de vue des autres est très important avec les adolescents, car ils sont non volontaires et référés par les parents ou les enseignants ou d'autres professionnels. Il est assez rare qu'avec des questions à partir du point de vue des autres, le jeune continue à répondre : « Je ne sais pas. » Si c'est le cas, il est préférable de cesser la rencontre et d'inviter le référent à la prochaine rencontre. Souvent, seule la présence du référent suffit à ce que le jeune réponde. Mais s'il persiste à répondre qu'il ne sait pas, on peut interroger le référent. Dans ce cas, il importe d'obtenir le meilleur espoir du jeune tout de même pour favoriser son engagement. La façon de faire est de demander suite à la réponse du référent : « **Est-ce que ce serait bon pour toi ?** » suivi de « **En quoi se serait bon pour toi ?** » Même s'il répond, « Je veux qu'il ne soit plus son mon dos », ces deux mêmes questions permettent d'obtenir l'assentiment du jeune.

Quand les choses ne semblent pas s'améliorer.

Ratner présente le cas d'un jeune de 15 ans accompagné de sa mère qui a cessé d'aller à l'école. Lors de la première séance, la question du lendemain fut posée avec d'amples descriptions détaillées. Il était à 5-6 sur l'échelle et avait un niveau de confiance à 9 d'aller à l'école une fois la semaine suivante. Lors de la deuxième séance, le jeune rapporte ne pas être allé à l'école, mais le coach a trouvé des améliorations : déjeuner avec les parents et plus de conversation avec sa mère. Il était alors à 4-5 face à la question du lendemain. Des questions sur les différences ont été posées quant au fait d'aller à l'école. Comme il avait beaucoup de pression pour aller à l'école, les questions sur l'usage de ses forces ont plutôt portées sur l'amélioration du comportement à la maison. La troisième séance a été annulée, car le jeune est retourné à l'école. Dans ce cas, aucune discussion n'a porté sur les raisons de l'abandon de l'école ni sur les conditions d'un retour à l'école. Ce qui semble avoir fait la différence fut de se centrer sur des améliorations de comportements en dehors de l'école.

Comportements dangereux.

Il arrive que des jeunes disent que ce qui les a aidés dans des situations difficiles fut d'adopter des comportements dangereux comme se couper ou prendre des drogues. Il est tentant avec ses jeunes de faire de la psychoéducation et de leur expliquer que ces comportements sont dangereux. Dans la majorité des cas, ces jeunes sont conscients du danger. Il est donc préférable de poser des questions comme : « **Tu as sûrement de bonnes raisons de faire..., quelles sont-elles ?** » ou « **Comment cela t'aide-t-il ?** » Ces questions envoient le message que les jeunes sont compétents et qu'ils cherchent à trouver une solution à leurs difficultés. Une fois que le coach sait ce qui l'aide dans le comportement dangereux, il peut alors discuter des autres moyens pris pour obtenir le même résultat.

Ratner raconte le cas d'une jeune adolescente de 16 ans poussée par sa mère à consulter, car elle abuse de drogues. La question du lendemain a été longuement décrite. Elle se dit à 3 face à cette description, mais elle ne peut trouver des exceptions malgré les efforts du coach. Ce dernier se concentre alors à détailler ce qui fait qu'elle est à 3 et pas plus bas. Il lui demande de trouver 20 faits qui justifient son score car il a pu en trouver 7 pour justifier son niveau actuel. Lors de la deuxième séance, elle répond spontanément que rien ne va mieux. Le coach s'intéresse alors au jour suivant la dernière séance. Elle rapporte qu'elle a essayé de faire de bonnes choses, mais cela a mal tourné. Après cela, elle avoue qu'elle a cessé de consommer depuis 3 jours. Elle se situe alors à 7 sur l'échelle. Il importe donc que le coach persévère et ne se laisse pas distraire par les réponses décevantes du jeune et continue à croire en lui.

Travailler avec des jeunes endeuillés.

Selon l'ABOS, le deuil n'est pas un problème à régler. Contrairement aux approches centrées sur les problèmes, l'ABOS ne s'intéresse pas à comment va la personne et quel est vécu émotionnel. Elle s'intéresse à la façon dont le jeune gère la situation et quels sont ses meilleurs espoirs. L'auteur rapporte le cas de deux adolescents vivant des deuils récents qui ont répondu que leurs meilleurs espoirs sont d'avoir plus de confiance. Questionnés sur la différence que cela ferait, ils ont répondu que c'est ce que leurs parents (décédés) voudraient voir.

Comment garder leur attention ?

Converser avec un adolescent peut varier dans une même session : le coach peut sentir qu'il parle à un adulte tout comme il peut aussi avoir l'impression plus tard qu'il discute avec un enfant. Lors de certaines rencontres, l'adolescent peut manifester diverses réactions de désintéressement : bailler, écouter de la musique, regarder ailleurs, jouer avec un objet, etc. Il n'y a pas de réponses magiques à ces situations. La tolérance du coach va déterminer la façon de gérer ces situations. Selon l'auteur, tant que le jeune continue de répondre et de manifester une forme de créativité dans ses réponses, il choisit d'ignorer ces comportements. Cependant, si l'intervenant constate que la conversation ne mène à rien, il peut être indiqué de demander au jeune s'il veut cesser la rencontre et de la rapporter plus tard. L'auteur donne un exemple d'auto supervision. Comme il voyait que la conversation prenait une mauvaise direction, il s'est demandé : « **Quelle question je pourrais poser pour engager le jeune devant moi ?** » Il a alors utilisé une question à échelle qui a dénoué la situation. L'auteur constate que peu importe la durée de la rencontre ou qu'elle ait été interrompue prématurément, le jeune a tendance à noter des améliorations lors de rencontres subséquentes.

Conclusion.

En somme, ces trois chapitres rappellent la version 2.0 de l'ABOS, car ils sont écrits par des membres de l'équipe de Londres. Ces chapitres permettent de constater que l'ABOS est une approche tout à fait indiquée pour des adolescents et, particulièrement, avec les enfants car elle colle à son ADN. Toutes les techniques utilisées avec les adultes peuvent être employées avec les enfants même s'il est utile d'utiliser des moyens concrets comme du papier / crayon ou des jeux comme des marionnettes. Le troisième chapitre révèle que l'ABOS est aussi une approche intéressante à employer car elle favorise la collaboration avec les jeunes, souvent non volontaires.

Ces chapitres illustrent également de façon concise les diverses étapes de l'intervention avec des enfants et des adolescents. La première étape consiste à avoir une conversation sur les compétences pour préparer la question des meilleurs espoirs. Suit la description d'une journée avec la présence des meilleurs espoirs. La séance se termine avec la recherche de moments où ces meilleurs espoirs sont déjà présents en partie dans sa vie suivie de questions à échelle. Les auteurs insistent sur l'importance avec ces deux populations de favoriser l'engagement avec des questions sur les différences et des questions comme : « **En quoi cela est-il bon pour toi ?** » Utiliser le point de vue des proches est également utile pour ces deux clientèles. En effet, ces dernières ont souvent de la difficulté à répondre aux questions et les interactions avec leurs proches sont de prime importance. Il ressort de cette lecture que l'intervenant doit faire preuve de créativité et de souplesse pour s'ajuster à ces deux populations. En outre, il a besoin de persévérance avec les adolescents, car il n'est pas rare de se faire répondre : « Je ne sais pas. » Dans tous les cas, il doit disposer d'une foi totale dans la capacité du jeune à répondre et éviter de jouer à l'expert.

J'espère que la synthèse de cette première moitié du livre a pu vous convaincre que l'ABOS est une approche qui peut s'appliquer dans le contexte particulier de l'intervention en enfance

et en adolescence et, qu'ainsi, vous osiez l'expérimenter dans votre contexte de travail.

Références.

1. Gros-Louis, Y. (2022) **Un modèle d'intervention orienté solutions appliqué en violence (Partie 2)**. L'Art du Possible. Vol 9, no 4.
2. Milner, J. & Myers, S. (2017) **Working with Violence and Confrontation Using Solution Focused Approaches: Creative Practice with Children, Young People and Adults**. London: Jessica Kingsley Publishers.
3. Ratner, H. & Yusuf, D. (2015) **Brief Coaching with Children and Young People. A Solution Focused Approach**. New-York: Routledge.

Le coin des lecteurs.

Question de Mylène : *« Je travaille à temps partiel dans une maison de la famille comme travailleuse sociale. Je fais des suivis individuels mais surtout des groupes de parents. J'aime mon travail mais je rencontre mes principales difficultés avec les adolescents qui collaborent peu et affichent de attitudes de désintérêt face à plusieurs de mes interventions. Je suis assez néophyte avec l'approche orientée solution mais j'aimerais bien l'essayer car elle offre des idées utiles avec les adolescents. J'aimerais avoir des suggestions pour contrer le désintérêt et favoriser leur participation dans les rencontres. Merci de vos publications. »*

Merci Mylène pour ta question qui rejoint le thème de cet article portant sur l'intervention avec des jeunes. Je te félicite de persévérer à travailler en milieu communautaire et de vouloir essayer l'ABOS avec ta clientèle adolescente. Intervenir avec des adolescents constitue un défi en soi car, comme tu as pu le constater, il est fréquent qu'ils soient non volontaires et qu'ils manifestent de l'opposition de façon plus ou moins ouverte. Tu as bien raison de dire que l'ABOS est une approche intéressante avec les adolescents, car elle considère que tous les clients sont motivés à quelque chose à partir du moment qu'ils se présentent en entrevue. En outre, le fait de ne pas questionner le problème contourne un élément qui peut générer beaucoup de résistance chez les jeunes. Enfin, favorise l'alliance la conviction que les jeunes ont toutes les compétences pour faire les changements qu'ils désirent. À mon avis, un facteur à considérer pour garder la collaboration est de limiter la durée des rencontres avec un adolescent à 30 minutes.

La meilleure façon de favoriser l'intérêt et la collaboration avec un adolescent est de débiter la première rencontre par une **conversation sur les compétences**. Tout en stimulant la collaboration, cette discussion permet de faire connaissance avec le jeune en dehors du problème. Elle permet également d'augmenter la confiance que le changement est possible autant pour le jeune que pour l'intervenant. De plus, l'installation des émotions positives ainsi générées procure de la créativité et de l'espoir. En outre, les compétences qui vont surgir peuvent être utilisées dans l'atteinte du résultat attendu. (Pour plus détail sur la conversation sur les compétences, tu peux consulter le numéro de l'Art du Possible de septembre 2019.) Cette conversation peut débiter de cette façon : **« J'ai déjà un peu d'information sur ce qui t'as amené ici. Cependant, je ne sais presque rien sur toi et sur ce que tu désires comme résultat de notre rencontre ensemble. J'aimerais en entendre un peu sur toi avant que tu me parles de tes meilleurs espoirs. Est-ce que cela te convient ? »**

Voici maintenant des questions pour trouver des compétences à discuter :

- « **Dans quelle activité as-tu le plus de plaisir à passer du temps ?** »
- « **Qu'est-ce que tu aimes de toi ?** »
- « **Que fais-tu mieux que les autres (ou exceller) ?** »
- « **Quelles ont été les expériences les plus significatives (en positif) de ta vie ?** »
- « **Quelle est la réalisation dont tu es le plus fier ?** »
- « **Dans quelle situation, reçois-tu le plus de compliments ?** »
- « **Que répondraient tes parents (ou un ami) à ces questions ?** »

Par la suite, il est important de converser 5 à 10 minutes de cette compétence avec des questions de stratégies :

- « **Comment as-tu fait pour réussir cela ?** » (Trouver 3-4 choses)
- « **Comment expliques-tu ce succès ?** »
- « **Comment as-tu décidé de poser cette action ?** »
- « **Quelles sont les principales étapes qui t'ont conduit à ce résultat ?** »
- « **Ce qui t'as aidé dans cette situation ?** »
- « **Comment savais-tu que tu pouvais réussir ?** »
- « **Ce qui était différent chez toi à ce moment-là ?** »
- « **Ce que tes proches diraient que tu as fait de différent ?** »
- « **Si tu voulais utiliser ce succès, quel serait le premier signe qui indiquerait qu'il se manifeste dans ta vie ?** »

Et avec des questions d'identité :

- « **Quelles qualités ce succès révèle-t-il de toi ?** »
- « **Quelles qualités ont permis ce succès ?** »
- « **Quand as-tu pris conscience de cette qualité ?** »
- « **Qui l'a découvert en premier ?** »
- « **D'où te vient cette qualité ?** »
- « **Qui d'autre te reconnaît cette qualité ?** »
- « **Dans quelles situations, cette qualité est le plus remarquée par les autres ?** »
- « **Quels commentaires diraient tes proches et amis au sujet de ces qualités ?** »
- « **Comment les autres (ou vous) verraient que tu fais davantage usage de cette qualité dans ta vie ?** »

Si cette conversation n'amène pas un changement d'humeur chez le jeune après 5 à 10 minutes, il est approprié de faire perdurer la conversation. Les propositions de questions offertes précédemment sont alors des options. Une autre alternative consiste à inviter le jeune à faire des listes. Elliot Connie a passé toute une séance à élaborer une liste de 40 qualités avec un jeune délinquant très oppositionnel. Cette seule séance a suffi à apporter des changements sans même discuter du résultat attendu.

Malgré ce départ qui augmente les chances d'une bonne collaboration pour préciser les meilleurs espoirs et faire une riche description du futur préféré, il reste possible que l'adolescent continue à manifester des signes de désintérêt. Si le jeune continue de répondre avec créativité aux questions, il serait préférable, à mon avis, d'ignorer ces manifestations. Si la discussion n'est pas productive, il faut alors changer quelque chose à la rencontre. Une première option serait de cesser la rencontre et de la rapporter plus tard en espérant que la collaboration sera meilleure. Une autre possibilité serait d'inviter le référent à la rencontre subséquente comme cela a été proposé dans le présent article. Dans tous les cas, l'intervenant doit se questionner sur ce qu'il pourrait modifier dans la séance pour dénouer la situation. S'il ne trouve pas de réponse, il serait utile de demander conseil à un collègue ou un superviseur avant la prochaine rencontre. Si l'intervenant croit que le jeune peut répondre (ce qui est plutôt rare), il peut demander : « **Il semble que la conversation t'ennuie, qu'est-ce qui devrait se passer pour que tu sentes que notre discussion ne soit pas une perte de temps ?** »

J'espère que cette réponse peut t'aider dans ton travail quotidien auprès de tes adolescents. Il est donc essentiel pour mener à bien ce travail de rester positif malgré les signes de désintérêt du jeune. En gardant la foi dans le client, l'intervenant demeure créatif et réussit à trouver les questions favorisant la collaboration. La meilleure façon d'avoir du succès auprès

de jeunes consiste à surveiller les signes de décrochage du jeune et d'ajuster immédiatement son intervention.

Bonne chance Mylène dans tes efforts de l'application de l'ABOS avec tes clients !

Yves Gros-Louis, psychologue et directeur du Centre Psycho-Solutions

Prochaines formations en ligne en direct du Centre Psycho-Solutions Printemps 2023

[Accédez directement à la page web](#)

Approche brève orientée vers les solutions / formation de base (12 heures)

Montréal : 23 et 24 février 2023

**Devenir un intervenant efficace / suggestions des données probantes
en psychothérapie (6 heures)**

Montréal : 2 mars 2023

Mobiliser des clients peu motivés ou non volontaires (6 heures)

Montréal : 3 mars 2023

**Rester serein avec vos clients les plus difficiles / dissoudre la résistance
(12 heures)**

Montréal : 9 et 10 mars 2023

Séminaire d'intégration / approche brève orientée vers les solutions (6 heures)

Webinaires en direct : 17 février 2023 ; 5 mai 2023

Formation en ligne :

[Accéder à toutes les formations en ligne](#)

Approche brève orientée vers les solutions / formation de base (12 heures)

[Accéder à la formation en ligne](#)

Approche brève orientée vers les solutions / formation avancée (12 heures)

[Accéder à la formation en ligne](#)

**Devenir un intervenant efficace / suggestions des données probantes
en psychothérapie (6 heures)**

[Accéder à la formation en ligne](#)

Mobiliser des clients peu motivés ou non volontaires (6 heures)

[Accéder à la formation en ligne](#)

**Rester serein avec vos clients les plus difficiles / dissoudre la résistance
(12 heures)**

[Accéder à la formation en ligne](#)

**Supervision individuelle et de groupe.
Formation sur mesure aux organismes.**

Pour information et inscription :

Yves Gros-Louis, psychologue

Centre Psycho-Solutions,

418-843-2970

centre@psycho-solutions.qc.ca

<http://www.psycho-solutions.qc.ca/>