



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

L'art du possible

Mars 2023 / Volume 10, no 2

*« Pour que le monde soit plus beau, nous devons apprendre à voir.
Et, pour voir, nos yeux doivent arriver à se contenter de ce qui est là. »*

Sagesse des Premières Nations

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

Voici maintenant votre nouveau numéro de *L'art du possible* en ce mois de mars 2023! Ma conjointe et moi sommes en Floride depuis 4 mois dans notre petit paradis. En plus de nos activités habituelles, nous sommes allés avec notre petit campeur Rialta à Pompano, Miami, dans les Keys pour 10 jours début janvier. L'hiver a été doux, mais beaucoup plus pluvieux que d'ordinaire. Il semble bien que les changements climatiques se font sentir ici aussi! Nous prévoyons visiter en avril la côte ouest de la Floride, l'Alabama et la Louisiane avant de remonter vers le Québec à la mi-avril.

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 demeurent encore 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 je l'ai mentionné dans le dernier numéro, je vais me consacrer dorénavant à donner des activités de formation en ligne en direct. Vous pouvez d'ailleurs voir celles qui sont prévue 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 demande au sujet de mes activités de formation.

J'espère que, de votre côté, les derniers mois furent l'occasion de vous dépasser et de faire rayonner l'ABOS (approche brève orientée vers les solutions) dans votre milieu de travail afin de

contrer le climat difficile qui perdure dans les organisations. En effet, l'ABOS est une approche qui redonne l'espoir aux intervenants et à la clientèle, car elle génère des émotions positives lors des rencontres. De plus, l'intervenant n'a plus le fardeau de trouver les solutions. Celui-ci se concentre plutôt à offrir 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 d'espoir et de plaisir 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-troisième article de *L'art du possible* résume la deuxième partie de l'ouvrage sur l'ABOS appliqué aux enfants et aux adolescents, intitulé : « Brief Coaching with Children ans Young People » (2015) avec ses cinq derniers chapitres. Écrits par des intervenants de l'équipe de Londres (Harvey Ratner et Denise Yusuf), le chapitre 4 décrit l'intervention auprès de parents de jeunes. Le chapitre suivant aborde tous les enjeux reliés au travail de groupe pour des jeunes avec un exemple complet d'une activité faite par Harvey Ratner. Le chapitre 6 détaille les particularités de l'intervention en milieu scolaire avec un exemple concret d'un projet pour une classe. Suit le chapitre 7 où Yusuf donne divers exemples de coaching dans divers contextes auprès de jeunes. Enfin, le dernier chapitre offre des exemples concrets de matériel employés par les auteurs avec des conseils d'usage. 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 septembre 2023 pour le prochain numéro de *L'art du possible*, après un bel été. Et je vous souhaite des vacances reposantes et ressourçantes. Bonne lecture et bonne collaboration !

Yves Gros-Louis, psychologue

Un modèle d'intervention orienté solutions appliqué en enfance et en adolescence (partie 2).

Dans le numéro précédent¹, je vous ai résumé 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 ans Young People² » (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.

Dans le présent texte, je résume la deuxième partie de l'ouvrage sur l'ABOS appliqué aux enfants et aux adolescents, intitulé : « Brief Coaching with Children ans Young People² » (2015) portant

sur ses cinq derniers chapitres. Le chapitre 4 décrit l'intervention auprès de parents de jeunes. Le chapitre suivant aborde tous les enjeux reliés au travail de groupe pour des jeunes avec un exemple complet d'une activité faite par Harvey Ratner. Le chapitre 6 détaille les particularités de l'intervention en milieu scolaire avec un exemple concret d'un projet pour une classe. Suit le chapitre 7 où Yusuf donne divers exemples de coaching dans divers contextes auprès de jeunes. Enfin, le dernier chapitre offre des exemples concrets de matériel employés par les auteurs avec des conseils d'usage. Comme à l'habitude, plusieurs exemples de questions sont mis en évidence.

Chapitre 4 : Les parents (Auteur Harvey Ratner)

L'auteur revient sur le principe qu'un changement dans un système ou dans une sphère de vie va avoir un impact sur une autre zone de vie. Ainsi, il n'est pas rare qu'un changement à l'école se répercute à la maison ; tout comme intervenir auprès d'un enseignant ou d'un parent va amener un progrès chez le jeune même s'il refuse d'être vu. Le coach orienté solution a une vision interactionnelle. Ainsi, si le jeune se plaint de ses parents qui l'empêchent de sortir tard, l'intervenant va demander : « **Quelle différence cela fera-t-il pour toi si tes parents te laissent sortir plus tard ?** » Le coach ne prend pas parti pour le jeune, mais il cherche à ce que celui qui se plaint soit inclus dans la solution. En effet, si le jeune répond qu'il sera plus heureux, l'intervenant pourrait demander : « **Comment tes parents vont savoir que tu es plus heureux ?** » « **Quel effet cela aura-t-il sur eux ?** » « **Comment le jeune va alors répondre à cela ?** » Nous obtiendrons alors une description riche des interactions qui vont amener une chaîne d'influence. Si les parents se plaignent que le jeune ne respecte pas les heures de sortie, l'intervenant va choisir la même stratégie : « **Quelle différence cela fera-t-il pour vous que votre enfant respecte les heures de sortie ?** » suivies des mêmes questions interactionnelles.

Une autre question fréquente quand on intervient en jeunesse : **Que faire quand les désirs entre les deux parties (parents et le jeune) sont irréconciliables ?** L'auteur présente le cas d'une fille de 15 ans qui fugue régulièrement et de sa mère en entrevue. Lors de la question miracle répondue par la jeune, la mère l'interrompt, mais le coach l'ignore et poursuit les questions de suivi. Par la suite, la jeune décrit des interactions positives. Lorsque la mère répond, elle est aussi interrompue par sa fille, l'intervenant l'ignore également. Le résultat étant que la mère décrit elle aussi une série d'interactions ressemblant à ce que sa fille a rapportées. Ainsi, le coach cherche à se centrer sur des développements positifs peu importe qu'ils soient dans le passé ou le futur. Ce choix est préférable que de chercher à négocier des compromis. L'auteur raconte d'ailleurs que cette seule rencontre a suffi à ce que la jeune cesse les fugues et que la relation avec la mère s'améliore.

Travailler avec le parent seul.

Lorsque les parents consultent pour leur enfant, ils espèrent souvent que l'enfant soit vu seul. Cependant, il arrive souvent que l'enfant refuse de consulter, l'intervenant peut opter de voir le parent avec l'enfant ou de rencontrer le parent seul. Par ailleurs, il arrive que le parent désire avoir du coaching pour un problème personnel (divorce, etc.) ou pour de l'aide au parentage. L'auteur décrit le cas d'une mère qui vient consulter seule, car sa fille refuse de sortir de la voiture. La mère espère avoir des outils pour aider sa fille à retourner à l'école. L'intervenant lui demande **quels sont les signes qui lui donnent espoirs que sa fille puisse retourner à l'école**. La mère donne trois signes d'espoir. Le coach poursuit avec des questions sur le futur idéal et revient avec la question : « **Quels sont les indices déjà présents que cela arrive déjà ?** ». La mère a trouvé quelques signes. Par la suite, l'intervenant s'intéresse à la façon dont la mère, puis le père puissent réagir à ces observations dans le futur.

Engager le parent avec le jeune.

L'auteur rapporte le cas d'un jeune de 14 ans qui fait le clown en classe et se fait mettre dehors très souvent. Après 8 sessions où le progrès était suivi de rechutes, l'intervenant décide de changer quelque chose : il invite la mère à la séance suivante. La mère espère que son fils se fasse de meilleurs amis, soit en mesure de dire non et qu'il se mérite des récompenses en agissant de cette façon. Le fils s'est montré très intéressé par ces avantages et il a été questionné sur la façon dont il va répondre aux encouragements de sa mère. Par la suite, en abordant les succès que les deux ont connus dans le passé, la discussion a permis de découvrir ce que chacun a fait pour réussir. Pas d'autres séances ont été nécessaires.

Chapitre 5. Travail de groupe (Auteur Harvey Ratner)

Le travail de groupe est particulièrement pertinent avec les jeunes, car ils sont en groupe à l'école, ça permet d'éviter de cibler un individu et ça permet d'utiliser l'expertise des pairs.

Organiser le groupe.

Il est complexe d'organiser des groupes pour des jeunes, surtout que plusieurs sont souvent non volontaires. En outre, il n'est pas rare de se retrouver avec seulement 2 ou 3 jeunes dans le groupe suite à de nombreuses démarches. Il faut décider de la clientèle, où et quand aura lieu l'activité, de la durée de la rencontre, du nombre de rencontres, d'ouvrir ou de fermer le groupe, d'un groupe à un seul sexe ou mixte, de la façon de recruter et même du nom du groupe. Il est souvent préférable d'avoir un co-animateur avec des jeunes. Toutes ces décisions doivent être prises avant la formation du groupe. Pour discuter des règles, l'auteur propose la question suivante au début de la première session : « **Comment allons-nous savoir que nous travaillons bien ensemble ?** » Habituellement, les jeunes apportent de bonnes idées. Cependant, s'il manque des ingrédients, il pose une autre question sur le manquement : « **Supposons que nous travaillons bien ensemble et qu'un membre reçoit un appel téléphonique, comment allons-nous composer avec cela ?** » Si un membre ne respecte pas une règle, il suffit de revenir sur la règle négociée au départ.

La première session de groupe.

Il est important de ne pas avoir une structure trop rigide, car il peut arriver divers événements dans un tel groupe. Si aucune rencontre préalable n'a été tenue, il est bon de débiter par une brève présentation de chacun. Ainsi, l'auteur suggère de faire la présentation de la façon suivante : « **J'aimerais que chacun se présente, donne son nom et dis une chose qui a bien été dans sa vie la semaine dernière.** » Par la suite, les meilleurs espoirs de chaque participant sont énumérés. Si un thème est imposé au groupe, il est important que chacun se positionne face au thème pour faciliter son engagement.

Voici la structure proposée par Ratner :

Meilleurs espoirs de chacun.

Futur préféré : à quoi leur vie va ressembler quand ils auront réalisé leurs meilleurs espoirs.

Exemples de ce futur préféré déjà présents dans leur vie.

Exceptions au problème de comportement.

Échelle pour mesurer le progrès de chacun.

Fin avec des compliments.

Un aspect important de l'animation de groupe est de **surveiller le niveau d'attention** des jeunes. Ainsi, la durée de la rencontre et le nombre de participants sont à considérer. Ratner donne l'exemple d'un groupe portant sur la gestion de la colère qui durait 45 minutes, ce qui s'est avéré trop long. Il a alors choisi d'apporter de la nourriture et des boissons, ce qui a permis d'obtenir plus d'attention à la deuxième moitié de la rencontre.

Sessions subséquentes.

La tâche de l'intervenant lors des rencontres subséquentes est de se mettre à la **recherche de tous les indices de progrès** qu'ils soient reliés ou non au futur préféré. S'il y a rechute, le jeune est questionné sur la façon dont il a composé avec la situation et sur les indices qu'il est de retour sur la bonne voie.

Voici la structure de ces rencontres :

Qu'est-ce qui va mieux? Explorer les progrès depuis la dernière rencontre.

Si rechute, comment ils ont composé avec cela.

Questions à échelle pour mesurer le progrès.

Les signes de progrès additionnels d'ici la prochaine rencontre.

Fin avec des compliments.

Exemple de groupe à l'école.

Ce groupe de 8 jeunes de 14 ans est formé à la demande d'un intervenant scolaire. La première question a porté sur ce qu'ils espèrent obtenir comme changement d'ici la fin de la session fixé au 15 décembre. Le premier jeune a dit : « *Améliorer mon comportement* ». Le deuxième : « *Améliorer mon comportement à l'école.* » Même si ces paroles vont dans le sens de ce que les adultes veulent, l'ABOS prend au sérieux toute réponse des clients. Aussi le troisième a répondu : « *Améliorer mon comportement à l'école et mon apprentissage. Et je veux de hauts résultats de sorte que ma mère soit fière de moi.* » Les autres ont suivi avec de brefs commentaires. Aucun commentaire des intervenants ne fut ajouté jusqu'à ce qu'un jeune affirme : « *Changer ma vie académique et avoir des A.* » L'intervenant a demandé : « **Si ta vie va dans cette direction, qu'est-ce que tu vas remarquer?** » Il a répondu que ses notes vont augmenter. Un autre a ajouté : « **Il est important de se coucher plus tôt.** » Les autres ont alors ri. Pour apaiser le climat, l'intervenant a demandé : « **Quelle différence cela fera-t-il ?** » et un compliment lui fut donné. Le deuxième tour a porté sur les signes de progrès. Un troisième tour fut de demander : « **Qu'est-ce que vous espérez que les autres vont noter de différent d'ici le 15 décembre?** ». Faute de temps, un seul a pu répondre à la question qui a été détaillée. La session a duré 30 minutes.

La deuxième séance a débuté avec la question sur les progrès réalisés. Quelques tours ont été faits sur ce que les autres ont noté. Le dernier tour a porté sur la question : « **Si les choses continuent de progresser, qu'est-ce que vous seriez le plus content de noter?** ». La troisième séance débute comme la deuxième, suivie de quelques tours sur les progrès. Quand un jeune ne peut répondre, il a l'occasion plus tard de répondre à la fin du tour. Le co-animateur a demandé si les jeunes voulaient savoir ce que lui a noté. Ratner a plutôt recadré la question suivante : « **Qu'est-ce que vous croyez que l'animateur va dire comme progrès?** ». La séance s'est terminée avec les observations du co-animateur. Ce dernier décide de changer la formule à la rencontre suivante et demande de dire à un voisin pendant 30 secondes ce que tu as amélioré et comment tu as fait. À la fin, chacun devait partager ce qu'il avait appris de l'autre.

À la cinquième séance, le co-animateur demande : « **Où espérez-vous être dans 5 ans?** ». Ensuite, la question à échelle a été introduite pour la première fois. L'accent a été mis sur les étapes pour atteindre le niveau actuel plutôt que le prochain pas. La sixième séance débute avec la question : « **Qu'est-ce qui va mieux?** ». Tous les garçons ont fait des progrès; puis, comme c'était l'avant-dernière session, il leur a été demandé s'ils espèrent quelque chose de différent ou de nouveau pour la prochaine session. Tous ont réitéré les mêmes espoirs. Lors de cette rencontre, l'auteur raconte qu'un jeune a profité d'une discussion avec les pairs, car il faisait rire de lui. Il ajoute aussi que plusieurs jeunes ont cherché à améliorer leur apprentissage de la lecture ce qui est rare pour des garçons.

La septième rencontre fut la dernière. Après avoir écouté sur bande audio les meilleurs espoirs

formulés par les participants lors de la première rencontre, des tours ont porté sur la question : « **Qu'est-ce que vous faites déjà pour réaliser vos meilleurs espoirs?** ». Une invitée s'est jointe au groupe et a proposé diverses questions intéressantes : « **Si 0, est que vous n'avez fait aucun progrès (ce qui ne s'applique à aucun d'entre vous) et 10, vous êtes allé aussi loin que vous pouviez, où êtes-vous?** » Les jeunes ont donné des scores allant de 6 à 8. Elle a poursuivi avec les questions suivantes : « **Comment avez-vous réussi cela?** » « **Qu'est-ce qui a aidé dans le groupe?** » « **Si vous pouviez changer votre effort d'une certaine façon, qu'est-ce que vous vous verriez faire?** » « **Comment sauriez-vous que vous êtes concentré?** » « **Quel est votre niveau de confiance de conserver votre progrès, même passé les fêtes?** » Tous ont répondu un 7.

Leçons des groupes.

Lors des rencontres de groupe, il n'est pas possible de rester longtemps à questionner chacun. Cependant, Ratner affirme que le groupe demeure efficace, car pendant qu'un jeune parle, les **autres réfléchissent aux questions posées**. Même le jeune qui parle très peu bénéficie de tout ce qui se passe durant les conversations grâce aux questions intéressantes proposées. Il est difficile de prédire ce qui va se passer dans un groupe, mais il ressort que le groupe apporte souvent des réponses très créatives. L'auteur donne l'exemple d'un jeune qui a proposé à un pair qui se disait incapable de se contrôler : « **Si je te donnais un million de dollars pour rester calme, tu pourrais ou non?** ». Un autre aspect de l'intervention de groupe consiste à savoir quand laisser les jeunes parler entre eux et quand diriger la conversation. L'auteur affirme que l'intervenant doit agir selon que la conversation prenne une direction constructive ou non. Pour Ratner, il est clair que les jeunes n'aiment pas recevoir de conseils, aussi, ils sont incités à poser des questions lors de leurs interventions.

Comment garder le groupe varié et intéressant?

Une façon de maintenir l'intérêt est d'utiliser des outils. Ainsi, avec les enfants d'âge primaire, les échelles au sol ou par dessin sont des outils qui ajoutent de la variété et de l'animation. L'auteur donne l'exemple d'une intervention originale de Chris Everson. Il a eu 3 rencontres individuelles avec un jeune de 7 ans sans aucun succès. Désespéré, il est allé dans la classe du jeune recruter 6 autres pairs. Il a demandé aux six enfants de former un cercle fermé. Puis, il a demandé au jeune de 7 ans de rentrer dans le cercle, mais il s'y est pris de façon très perturbante si bien qu'il n'a pas réussi. Chris a alors demandé si un des 6 jeunes pouvait montrer comment entrer dans un cercle. Une fois que l'exercice a été démontré de façon efficace par un pair, le garçon a réussi à refaire la demande de la bonne façon. En revenant en classe, le garçon a pu montrer à toute la classe ses nouveaux apprentissages. Il n'a pas été nécessaire de tenir d'autres rencontres, car le garçon avait des comportements adéquats.

Ratner affirme **l'efficacité des histoires et des métaphores** pour influencer les jeunes. Il donne aussi l'utilité de donner des certificats à la fin des groupes en leur demandant ce qu'ils aimeraient qui soit écrit sur le certificat à leur sujet. Si un jeune répond avec des commentaires négatifs, l'auteur suggère de faire intervenir un pair pour trouver une pensée alternative positive.

Questions à échelle.

Les questions à échelle sont très efficaces dans les groupes et elles devraient être employées le plus tôt possible dans le processus. Il est important de les adapter à la situation. L'auteur donne l'exemple d'un groupe de jeunes en milieu fermé qui reviennent d'une fin de semaine de sortie : « **10, vous avez réalisé ce que vous vouliez faire de votre fin de semaine et 0 vous n'avez rien réalisé. Où êtes-vous?** » Les jeunes ne devraient pas ressentir d'échec s'ils ne donnent pas un 10. L'auteur propose une autre échelle; il suffit de leur demander à quel niveau ils ont fait suffisamment de progrès. Le 7 ou 8 est souvent donné comme un chiffre satisfaisant alors qu'un 5 ou 6 devient un score acceptable. L'auteur rapporte également que dans le groupe, les jeunes ont tendance à copier le score de celui qui vient de parler. Pour lui, le score n'est pas important

en soi, ce qui compte est la description qu'en fait le jeune. Que le 5 soit un 3 n'est pas important, ce qui importe est que le jeune rapporte des progrès.

Fin des sessions.

Comme il est difficile de faire un résumé fidèle de ce qui s'est passé durant la rencontre, l'auteur termine la session avec un compliment général au groupe et il leur demande d'être attentif au progrès à survenir d'ici la prochaine rencontre. Une autre option consiste à inviter les jeunes à donner à chacun des compliments. Ratner a aimé l'idée d'inviter le groupe à exprimer ce que chacun a apprécié de la rencontre. Il a pu entendre que les échelles et les histoires sont appréciées des jeunes comme certains types d'aliments!

Finir le groupe.

Dans un groupe, la dernière session est prédéterminée à l'avance contrairement à l'intervention en individuel. Il importe que les participants sentent qu'ils ont progressé plutôt que d'avoir atteint un certain point. Cette séance devrait également permettre de se faire une idée de ce qui doit se passer pour maintenir les progrès et faire face aux rechutes. Avec de plus jeunes enfants, il est bon de considérer l'idée d'avoir une forme de cérémonie. Les certificats (laminés si possible) sont acceptables pour tous les âges. Des évaluations plus formelles peuvent être effectuées pour en mesurer l'efficacité tout comme il est utile d'inviter le référent pour qu'il puisse entendre les progrès réalisés.

Enjeux particuliers.

Si un jeune est agressif, se moque d'un autre ou en est retard, l'animateur peut intervenir de façon radicale (exclure du groupe) ou pondérée (en parlant seul avec le jeune). Tout dépend du contexte. S'il existe des enjeux au niveau de la sécurité et de la confidentialité, le groupe peut être employé pour trouver des réponses.

Chapitre 6 : Dans l'école. (Auteur Denise Yusuf)

Pourquoi faire du coaching à l'école?

Yusuf rapporte plusieurs avantages associés à l'ABOS :

Peut être utilisé dans plusieurs contextes : difficultés de lecture, groupes, gestion de classe, dans les corridors, dans la cour de récréation, etc.

Peut être faite en sessions de 30 minutes.

Se centre sur les forces et sur le futur désiré plutôt que le problème; crée un contexte positif d'intervention.

Les élèves manquent moins de classe.

Les élèves sont plus en mesure de prendre charge de leur situation.

Favorise la confiance et l'espoir.

Elle favorise les interactions positives entre les élèves.

Coaching et soins pastoraux.

L'intérêt de l'ABOS ne consiste pas seulement dans son approche positive, mais dans le fait qu'elle peut être utilisée dans la vie quotidienne de l'école, dans les corridors et les brefs moments entre les cours. Par exemple, si un élève est vu dans le corridor, parce qu'exclus en raison de son comportement, une brève conversation d'une minute peut être engagée : « **Si la situation évolue comme lors de ces bonnes journées que tu as eu la semaine passée, qu'est-ce que le prochain enseignant va noter quand tu vas entrer dans la classe?** » « **Si demain s'avère une bonne journée, qu'est-ce que tes amis vont remarquer quand tu vas arriver à l'école?** ». Si l'élève a eu une mauvaise journée sans se faire exclure : « **Qu'est-ce que tu as fait pour arrêter d'être exclus?** » Les enseignants et les autres membres du personnel peuvent employer ces questions, mais il est essentiel qu'ils restent avec une attitude de curiosité

authentique et non d'utiliser ces outils comme un moyen de contrôler l'étudiant.

Le coach « externe ».

Si le coach est engagé par l'école, il importe d'être clair sur votre rôle et sur les critères de succès. Yusuf affirme qu'elle utilise l'approche dans tous les contextes. Elle donne l'exemple qu'elle peut « chatter » avec un professeur ou avoir une rencontre formelle. Elle donne l'exemple d'une conversation difficile avec un élève incapable de dire ce qui s'est amélioré, mais son tuteur rapporte sa grande collaboration lors du cours suivant.

Contrat client-coach.

Le but formulé par l'étudiant doit convenir au contexte scolaire. Le coach ne peut accepter un but qui serait de ne plus aller à l'école et il doit le faire savoir au jeune. Il suffit de demander : « **Quelles sont les chances que cela arrive?** » et demander un autre meilleur espoir. Le coach doit être clair de la présence de la sécurité sur la confidentialité. Dès qu'il y a un enjeu au niveau de la sécurité, il doit sortir de son rôle d'intervenant et procéder à l'évaluation du risque et référer au besoin. Toutefois, comme l'ABOS est une approche positive, il y a souvent possibilité d'obtenir la permission de discuter entre les intervenants scolaires des buts et des progrès des élèves. Yusuf dit toutefois, qu'il est avantageux que l'école donne du feedback au coach pour qu'il puisse déterminer l'impact de son intervention.

S'entendre sur les meilleurs espoirs.

Selon Yusuf, il n'est pas toujours aisé de trouver le résultat attendu des jeunes, mais, dans la plupart de cas, cela se fait rapidement. Il est assez fréquent d'obtenir comme résultat attendu « être plus heureux ». Elle donne un exemple de conversation où le jeune dit qu'il veut mieux gérer sa colère. Avec quelques questions sur les différences, le jeune a fini par dire « *avoir plus de chances d'avoir un meilleur emploi et être plus heureux* ». Même s'il n'est pas aisé de rencontrer le référent, il est très utile de lui demander ses meilleurs espoirs pour le jeune. Yusuf donne quelques exemples de résultats attendus de la part du référent qui sont en fait très près de ce que le jeune peut exprimer. Toutefois, ce n'est pas toujours le cas. Dans ces situations, le coach doit poursuivre le questionnement jusqu'à ce que les meilleurs espoirs de l'élève et du référent se rapprochent.

Conversation sur les compétences.

Après l'identification du résultat attendu et avant la description du futur préféré, une courte conversation sur les forces est utile pour engager le jeune. Yusuf donne l'exemple d'un jeune qui est incapable d'indiquer ses meilleurs espoirs ni ceux du référent. Une conversation sur son intérêt pour le football et sur ce que ça prend pour y réussir (communication et donner l'exemple) a amené le jeune à reprendre ces mêmes compétences pour réussir ses cours. Dans ce cas, il a été utile de ne pas avoir eu d'information préalable sur le jeune qui était sur le point d'être exclus de l'école. Yusuf croit que d'amener cette information sur le tapis aurait pu briser le lien. Elle estime qu'une bonne façon de limiter l'information est de demander au référent **l'information absolument nécessaire** à disposer avant la rencontre.

Rester impartial.

L'auteur insiste sur l'importance de rester neutre face au changement souhaité. Elle affirme justement que plus on met de la pression pour que le jeune change, plus il y aura de la résistance de sa part. Elle souligne à juste titre que rester neutre en milieu scolaire est difficile, car il y a une forte pression de ce milieu pour amener du changement chez l'élève. Elle donne comme exemple qu'il est préférable de demander : « **Quelle différence ce changement va faire ?** » plutôt que « Qu'est-ce qu'il doit faire pour changer? ».

Rester à la surface.

Selon Yusuf, il est contre intuitif de ne pas questionner le problème, mais c'est une excellente

façon de le faire pour favoriser le changement. Rester à la surface signifie **ne pas creuser le problème**, mais aussi ne pas chercher à avoir une compréhension de la dynamique du jeune. En effet, lors de la description du futur préféré, il peut être tentant de poser des questions pour comprendre la situation, mais l'intervenant doit rester centré sur sa tâche qui est d'explorer les diverses possibilités de la meilleure version du jeune. Même si cette position peut paraître superficielle pour les professionnels peu familiers avec l'ABOS, il importe de leur expliquer le rationnel de l'approche pour qu'ils y adhèrent. L'auteur raconte le cas d'une fille de 7 ans qui parle très peu à l'ensemble du personnel scolaire. Le référent, un professionnel scolaire souhaite que la fille parle davantage à l'école et qu'elle participe plus à la vie scolaire. La fille parle peu en entrevue et fait des dessins pour exprimer ses meilleurs espoirs. À la deuxième séance, elle dit qu'elle aimerait être médecin. Le résultat attendu a été formulé ainsi : « Faire toutes les choses qu'elle peut maintenant pour réaliser son rêve d'être médecin ». La jeune fille dessine son futur préféré. Plusieurs exemples de moments où elle a parlé à l'école ont été trouvés ce qui a surpris la fille. Le référent a demandé la cause du problème à l'intervenant. Celui-ci a répondu qu'il ne sait pas, mais il lui a rétorqué : « **Êtes-vous content des progrès de la jeune?** »

Questions d'identité.

Comme les jeunes ont souvent des doutes sur leur identité ou portent des histoires négatives, les questions d'identité deviennent très pertinentes pour contrer ces anxiétés : « **Qu'est-ce que ce succès révèle de toi?** » « **Qu'est-ce que tes amis savent de toi qui les convainquent que tu peux réussir cela?** » Les cartes des forces sont aussi des moyens intéressants de construire de nouvelles histoires d'identité chez le jeune.

Pas un fabricant de miracles.

Il arrive que, suite à une rencontre, un jeune se désorganise. Les professionnels scolaires s'attendent souvent à des miracles de la part des intervenants orientés solutions, mais ces situations rappellent à tous de rester modeste sur le rôle du coach. Dans ces situations, l'intervenant doit simplement s'intéresser à la façon dont le jeune s'est relevé de ces reculs ou qu'il explique que les choses ne soient pas pires. D'autres questions sont offertes par l'auteur : « **Quelles sont les fois lors de la dernière semaine où tu as pu revenir sur la bonne voie?** » « **Qu'est-ce que tu as noté sur la meilleure façon dont tu t'es relevé de ce recul?** ». Il peut être utile de s'intéresser à la façon dont le jeune a pu se relever dans le passé. Yusuf donne l'exemple d'une jeune de 12 ans qui veut rester calme plutôt d'exploser. Une discussion sur une rechute a permis de constater des progrès à l'intérieur de la rechute, ce qui a permis de recadrer cette rechute comme une étape vers le succès.

Donner des devoirs.

Yusuf donne souvent la tâche aux jeunes d'observer ce qui va dans le sens de leurs meilleurs espoirs. Il lui arrive aussi de suggérer de faire quelque chose de différent et de voir la différence que cela fait. Avec les jeunes, l'auteur estime que la suggestion suivante est porteuse : faire comme si ses meilleurs espoirs sont arrivés et noter ce qui arrive. Elle insiste sur l'importance de ne pas revenir sur le sujet si la tâche a été oubliée ou non faite.

Impliquer les enseignants et les professionnels scolaires.

Comme les référents sont souvent des enseignants ou des professionnels de l'école, ils deviennent impliqués dans l'intervention parce qu'ils ont des attentes sur le résultat attendu, et qu'ils aiment bien venir à certaines séances. Sinon, il peut être avantageux de les inviter à la première séance et de les utiliser pour poser des questions au jeune à partir de leur point de vue avant d'obtenir le point de vue du jeune. L'auteur suggère qu'ils peuvent être invités à noter les progrès du jeune et même à le féliciter sur le champ. Lors de la dernière séance, ils peuvent être invités pour célébrer avec le jeune. Dans tous ces cas, il importe d'avoir des autorisations de confidentialité qui peuvent varier selon le type de professionnel.

Coaching en classe « WOWW »

Ce projet créé par Berg et Shilt est appelé « Working on What Works ». L'auteur préfère le baptiser « Watching out for What Works ». Il est important d'avoir une discussion avec l'enseignant au préalable afin d'obtenir sa collaboration. Par la suite, le coach est présenté à la classe et il est conseillé d'avoir un directeur lors de la première séance. La classe est informée que le coach va observer ce qui se passe durant la classe et il va décrire toutes les bonnes choses qu'il a remarquées 5 minutes avant la fin de la classe. Certains enseignants disent que cette intervention devrait être faite 10 fois, mais l'auteur l'a répétée avec succès dans seulement 4 périodes. Il y a une rencontre avec le personnel au milieu et à la fin des rencontres. Ces rencontres sont orientées solutions avec des questions portant sur les progrès observés, les signes d'un prochain progrès et les échelles sur divers aspects des progrès.

Tout est objet **d'observation** : les interactions positives pair-enseignants et entre les pairs, périodes de travail calmes, bonnes questions posées et répondues, la façon dont les mauvais comportements sont arrêtés. L'auteur affirme qu'il arrive souvent à composer une liste de 30 éléments observés dans une période. Toutefois, le coach va se limiter à nommer qu'une certaine partie de ses observations. Yusuf mentionne aussi qu'elle modifie la formule et peut demander aux élèves de deviner ce qui est écrit sur la liste. Les échelles peuvent aussi être introduites. Le coach peut choisir de demander aussi au début de la période que les élèves fassent une prédiction sur la façon dont se passera la période. Il est important de spécifier que les observations portent uniquement sur les élèves et non sur l'enseignant. Celui-ci apprécie beaucoup avoir une courte discussion avec le coach à la fin de la classe pour discuter de ce qui s'est passé. Évidemment, cette rencontre est animée de façon orientée solutions.

Coaching le personnel dans les écoles.

Comme l'ABOS est orienté futur et qu'elle est brève et directe, elle est très appréciée du personnel scolaire. Voici les impacts rapportés par le personnel :

Le service est court terme, sur le site et très accessible

Après avoir expérimenté l'ABOS, certains intervenants scolaires l'ont employé de façon informelle avec leurs collègues.

Le personnel qui a eu accès à l'ABOS pour eux-mêmes ont tendance à le suggérer pour les élèves.

Le personnel qui a expérimenté l'ABOS a tendance à l'employer avec leurs élèves.

L'auteur termine le chapitre avec deux exemples de cas qui ont progressé sur l'échelle d'avoir de meilleures notes et de rester calme plutôt de d'exploser.

Chapitre 7 : Dans différents contextes. (Auteur Denise Yusuf)

Le contexte.

Yusuf statue que le coaching doit répondre aux meilleurs espoirs de l'organisation. Le coach doit s'assurer en cours de route si le travail effectué convient toujours aux désirs de l'organisation, que soit un organisme public ou communautaire, avec des clients volontaires ou non. En raison de sa philosophie non pathologisante, de sa brève durée, de son orientation vers les forces et le futur, l'ABOS convient à ces multiples organismes d'autant plus que le client est au centre des services et des résultats visés.

Domaine d'application.

Comme l'ABOS est centré sur le client et qu'elle n'a pas de critère d'évaluation, elle peut s'appliquer à de nombreuses clientèles : milieux fermés pour enfants, réunions de ces rencontres, abus de substances incluant les jeunes, services téléphoniques ou en ligne pour les jeunes, services communautaires pour jeunes. L'auteur rapporte sa contribution dans un organisme communautaire qui aide les familles dont un jeune présente des problèmes d'apparence

physique. Elle souligne son apport dans un autre organisme communautaire qui aide les familles desservies par la protection de la jeunesse; l'auteur aide les parents à faire entendre leur voix dans les services.

Yusuf fait part d'un troisième contexte d'intervention dans un organisme communautaire oeuvrant auprès de jeunes délinquants qui ont connu de multiples placements et abus. Elle a reçu plusieurs témoignages de ses jeunes sur leurs meilleurs espoirs et sur de petits pas importants qu'ils ont effectués en direction de leur futur préféré. Voici quelques-uns de leurs commentaires sur les effets de l'intervention orientée solution :

« Je mets plus d'effort dans mon travail et ça me rend moins fatigué. »

« Je laisse monter une personne dans le bus avant moi. Elles me montrent plus de respect. »

« Je peux me dire : « Je suis capable de le faire. » »

« Maintenant je sais que je suis une bonne personne. Les gens m'aiment et je ne suis pas une mauvaise personne. »

« J'ai appris que je peux travailler fort, même malgré ma peur. »

« Je ne retournerais pas en arrière à ne rien faire, à rester dans le lit, à être fatigué à ne pas me sentir confiant. »

« Voici comment je pense maintenant : Je suis fort, certaines choses me dépriment mais je les affronte. »

« Au troisième jour, je me disais que cela n'est pas pour moi. Je devrais arrêter cela. C'était ma façon de penser. Maintenant, je pense différemment. Plus de choses pourraient être pour moi. »

« Je pensais qu'un paquet de choses me faisaient paraître stupide. Maintenant, je sais que ce n'est pas toutes les choses qui me font paraître stupide. Peut-être que c'est même moi qui pensais que je paraissais stupide et non les autres. »

« J'ai abandonné un paquet de choses parce que je pensais que je n'étais pas le genre de personne qui pouvait finir ces choses. Maintenant je pense différemment. »

L'auteur raconte le cas d'une adolescente de 16 ans qui participait au programme pour délinquants. Ses meilleurs espoirs étaient de devenir plus confiante en elle et faire les choses différemment. En 3 rencontres, elle a fait suffisamment de progrès pour cesser les rencontres. Elle a noté plusieurs progrès qui allaient dans la direction de son futur préféré. Yusuf décrit la situation d'un autre jeune dans le même programme qui avait tendance à décrocher du programme et à s'absenter. Ses meilleurs espoirs consistaient à participer et à réussir le programme. Dès la deuxième rencontre, il a observé plusieurs progrès qui allaient dans la direction de son futur préféré. Plusieurs de ses succès étaient déjà présents, mais il ne les avait pas remarqués. Plutôt que de se voir comme quelqu'un qui décroche, il a commencé à se percevoir comme quelqu'un qui aime les risques et qui persévère. Plusieurs de ses proches ont remarqué de nombreux changements chez lui.

Chapitre 8 : Le matériel. (Auteur Denise Yusuf)

Yusuf suggère d'élaborer le matériel avec le jeune dans le bureau plutôt que de l'apporter. De cette façon, il y a une co-construction qui favorise la collaboration.

Pourquoi utiliser du matériel?

Même si l'ABOS est d'abord une intervention centrée sur le langage, le matériel peut devenir une extension du langage pour les plus jeunes qui sont encore à l'apprentissage du langage. Pour d'autres qui ont de la difficulté à s'exprimer ou qui trouve cela ennuyeux, il est utile d'avoir du matériel comme alternative.

Comment utiliser le matériel?

Les outils ne sont pas une manière d'évaluer le jeune ou d'interpréter son comportement mais bien comme un adjuvant à l'approche. Ils constituent un moyen de faciliter l'expression de ses

meilleurs espoirs, de la description du futur préféré ou de ses progrès. Ainsi, les cartes des forces sont employées au tout début de l'intervention pour favoriser la conversation sur les compétences. Les espoirs et le futur préféré peuvent être dessinés ou écrits sur une carte de coaching. Les échelles peuvent être dessinées sur place ou être préparées. Des cartes d'affirmation peuvent être créées par les enfants pour les supporter ou pour recevoir du support des proches. Des listes, des dessins ou des cartes peuvent être aussi produites à tout moment dans le processus pour explorer les progrès, le point de vue des autres, les stratégies et l'identité du jeune.

Exemples de matériel.

L'auteur parle d'une série de 30 cartes sur les forces qu'elle utilise lors de la première séance. Elle donne des exemples de cartes de coaching sur les meilleurs espoirs, sur les forces, sur le futur préféré, sur les progrès et sur l'identité. Les échelles peuvent être dessinées sur place et faire sens avec ce que vit le jeune. Ainsi, elles peuvent être des serpents et échelles, une montagne avec des obstacles, etc. Elle propose aussi de faire des listes qui sont prénumérotées pour divers aspects : les raisons de changer, les indices du futur préféré, ce qui a été noté dans la semaine, ce qui a bien été cette semaine, etc.

Les cartes sont des figures où sont représentées les diverses facettes autour d'une idée. L'idée principale est placée au centre de la carte et des lignes partent du centre où sont écrits les facteurs associés. Encore ici, les cartes peuvent représenter divers aspects du travail effectué par le jeune. Yusuf dit qu'il lui arrive d'utiliser des formulaires qui résument la séance ou même l'ensemble de l'intervention avec les forces, les meilleurs espoirs, le futur préféré, les exceptions, les progrès les échelles, une pensée retenue de la séance et les compliments. Ceci peut être utile pour ceux qui ont tendance à oublier ce qui s'est passé durant la séance ou pour les collaborateurs. Enfin, l'auteur donne des exemples de certificats à donner au jeune à la fin du processus où sont résumés les principaux progrès accomplis par le jeune.

Conclusion.

En somme, ces cinq chapitres rappellent la version 2.0 de l'ABOS et permettent de constater que l'ABOS est une approche tout à fait indiquée pour des adolescents et les enfants. Elle peut s'appliquer dans de nombreux contextes d'intervention : école (dans les corridors, en classe, en groupe), milieux communautaires multiples et en privé. Ce travail peut se faire auprès du jeune, de ses parents, du personnel scolaire et des professionnels. Comme vous l'avez constaté, les techniques ressemblent tout à fait à celles proposées aux adultes : meilleurs espoirs, conversation sur les compétences, description du futur préféré et des progrès, questions à échelle. Les particularités de l'intervention auprès des jeunes est d'adapter la durée des rencontres et l'usage de matériel.

Les attitudes à adopter restent les mêmes : position de ne pas savoir, ne pas pousser, foi dans le client et dans le processus de l'ABOS, acceptation inconditionnelle du client et de ses idées, curiosité authentique, ouverture d'esprit, optimisme de trouver des exceptions et des compétences, vision interactionnelle, rester neutre face aux réponses du client, rester à la surface, humilité, créativité, souplesse, persévérance, etc. À mon avis, les attitudes et les stratégies les plus significatives sont d'être vigilant à tout signe de désintérêt et de pouvoir rapidement favoriser l'engagement et l'espoir en utilisant du matériel, des histoires et métaphores, des conversations sur les forces ou sur des aspects positifs de la situation, en ajustant la durée de la rencontre, en recadrant positivement la situation, en utilisant la créativité du client, en modifiant son intervention et s'ajustant davantage au client.

J'espère que la synthèse de cette deuxième portion du livre a pu vous convaincre que l'ABOS est une approche qui peut s'appliquer dans le contexte particulier de l'enfance et de l'adolescence et, qu'ainsi, vous osiez l'expérimenter dans votre contexte de travail.

Références.

1. Gros-Louis, Y. (2023) **Un modèle d'intervention orienté solutions appliqué en enfance et en adolescence (Partie 1)**. L'Art du Possible. Vol 10, no 1.
2. 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 Denis : « *Je suis travailleur social d'expérience (25 ans de pratique) et j'interviens en CLSC sur la Côte Nord auprès de la clientèle Enfance, Jeunesse et famille. Je trouve qu'il est relativement facile d'intervenir avec les enfants, mes défis sont souvent les rencontres avec les parents. Ceux-ci veulent généralement qu'on fasse les rencontres avec leurs enfants sans eux, alors que souvent le travail devrait se faire avec eux. J'aimerais avoir quelques idées pour faire participer les parents et les inclure dans le changement à apporter. Vos idées sont très attrayantes pour moi mais je n'ose pas encore les essayer. Peut-être qu'avec vos suggestions je serais plus à l'aise de me lancer. Merci à l'avance.* »

Merci Denis pour ta question qui rejoint le thème de cet article. Je suis d'accord avec toi pour dire que d'engager certains parents dans le processus de changement est un véritable défi. Comme tu le mentionne, il arrive que des parents « déposent » leurs enfants dans la salle d'attente et espèrent que nous allons les « réparer ». Mon premier point consiste à rappeler que l'ABOS a une posture interactionnelle, c'est-à-dire qu'il n'est pas nécessaire de voir les parents pour amener un changement chez eux, comme il n'est pas nécessaire de rencontrer les jeunes pour avoir un impact sur eux. Ainsi, quand il semble impossible de rencontrer les parents, il est bon de savoir que l'intervention auprès du jeune seul aura un impact sur les parents. La meilleure façon de s'en assurer consiste à poser des questions à partir du point de vue des parents et de vérifier l'impact des interventions sur les parents. Par exemple, si un parent se plaint que son enfant de 12 ans a de la difficulté à contrôler sa colère, il serait judicieux de demander lors de la description du futur préféré et des exceptions avec le jeune des questions comme : « **De quelle manière vont réagir tes parents quand tu ...?** » « **Quel sera l'effet sur tes parents de faire ...?** » « **Comment tu vas alors réagir?** » « **Quelle sera ensuite la réaction de tes parents?** » « **Quelle différence cela fera-t-il pour toi? Pour tes parents?** ». En détaillant la réaction des parents et les effets interactionnels des progrès, l'impact des changements sur les parents devient alors évident.

Mon deuxième point concerne comment engager le parent dans l'intervention quand il n'en a pas l'intention. Je crois qu'il faut profiter de chaque occasion qui t'es offerte pour rencontrer le parent. Lors de la première rencontre, les parents veulent souvent parler des problèmes du jeune. Il serait alors judicieux de les garder le plus longtemps possible dans la rencontre pour parler des meilleurs espoirs du jeune mais aussi ceux du parent présent, puis avoir une conversation sur les forces avec eux, puis, si possible, faire la description du futur préféré. Comme cette conversation est séduisante et très différente des interventions orientées problème, il y a plus de chances que le parent accepte de rester un peu plus longtemps dans la rencontre. Évidemment, ces discussions devraient inclure le point de vue du parent (qu'il le dise ou qu'il soit deviné par le jeune) ainsi que les effets sur le parent et ensuite sur le jeune. Le parent sera à même de constater l'impact de son comportement sur le jeune.

Si le parent s'éclipse rapidement de la rencontre malgré tes efforts, il serait important de l'inviter à la fin de la rencontre pour avoir une courte discussion sur les mêmes sujets que mentionnés ci-haut. Il serait pertinent également de résumer la rencontre avec des compliments pour le jeune et le parent, de parler du niveau actuel et du prochain pas. Il serait intéressant également de l'inviter à noter les signes de progrès et à complimenter son enfant. De cette façon, le parent se voit impliqué dans le processus même s'il n'est pas présent pour l'ensemble de la rencontre.

Si le parent refuse même de venir à la fin de la rencontre, voici quelques idées pour l'impliquer. Il est possible d'obtenir sa collaboration en établissant une communication par écrit : lettre, texte ou courriel. Cet échange pourrait être le résumé de la rencontre en insistant sur les progrès de l'enfant, en l'invitant à noter et à féliciter les progrès actuels et futurs. Le texte pourrait faire allusion à la contribution positive du parent dans les succès du jeune de façon à lui donner le goût de nous le dire de vive voix. L'intervenant pourrait aussi se montrer « curieux » de savoir les trucs du parent pour expliquer les progrès du jeune. De plus, il est pertinent d'offrir des options au parent pour briser des barrières liées à l'accessibilité. On peut lui proposer de le rencontrer dans un endroit neutre (hors de l'école ou du bureau), à la maison ou en virtuel. Une autre suggestion serait de l'inviter avec une autre personne de confiance, un ami ou un autre parent qui a vécu la même situation. Il a alors plus de chance de se sentir appuyé et compris.

J'espère que cette réponse peut t'aider dans ton travail quotidien auprès de tes parents. Il est donc essentiel pour mener à bien ce travail de rester optimiste malgré les signes de désintérêt du parent. En gardant la foi dans le client, l'intervenant demeure créatif et réussit à trouver les stratégies favorisant le succès. La meilleure façon d'obtenir la collaboration du parent consiste à noter toute contribution positive de celui-ci dans les succès de son enfant et de lui faire savoir.

Bonne chance Denis dans tes efforts pour appliquer ces idées de l'ABOS avec tes parents !

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](#)

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

Webinaires en direct : 2 mars 2023

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

Webinaires en direct : 3 mars 2023

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

Webinaires en direct : 9 et 10 mars 2023

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

Webinaires en direct : 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 a la formation en ligne](#)

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

[Accéder a la formation en ligne](#)

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

[Accéder a la formation en ligne](#)

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

[Accéder a la formation en ligne](#)

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

[Accéder a 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/>