

Le modèle de soutien communautaire axé sur les forces des individus

Pour les personnes souffrant de
troubles mentaux graves

Patricia Bougie
Programme d'encadrement
clinique et d'hébergement
(PECH)

Origine du modèle, concepts-clés

La nouvelle perspective orientée vers les forces des individus exige de changer la manière dont nous voyons, évaluons et traitons :

- les individus, leurs familles et leur environnement

Dans cette perspective, la planification d'objectifs vise à:

- mettre en lumière les activités réalisées par la personne;
- lui faire prendre conscience du contrôle qu'elle peut exercer sur sa propre vie.

L'approche axée sur les forces des individus (1)

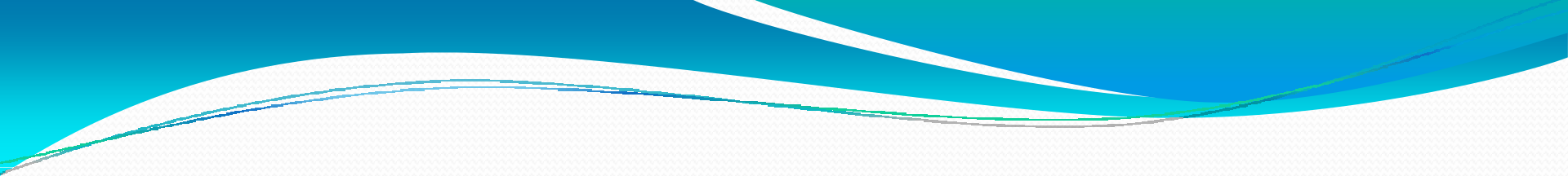
- Développée et systématisée dans les années 1980 par Charles A. Rapp et d'autres collègues de l'Université du Kansas;
- Cette formation est donnée dans près de 40 états des États-Unis.

(1) Carlson, Linda; McDiarmid, Diane; Rapp, Charles A. (1998) *The Strengths Model : Case Management with People Suffering from Severe and Persistent Mental Illness, Instructor's Manual*, New-York, Oxford, Oxford University Press

Cette formation a été traduite en français et adaptée au contexte culturel québécois en 2005 par l'AGIR en santé mentale

Cette approche permet aux personnes de:

- Faire des choix de vie et de traitement en leur propre nom, même si ces choix sont différents des traitements conventionnels;
- Faire leur propre plan de crise et de traitement;
- Avoir accès à tous les rapports et dossiers les concernant;
- Avoir accès à l'information sur les effets secondaires des médicaments;

- 
- Refuser tout traitement (en particulier, ceux dont les résultats sont incertains);
 - Choisir elles-mêmes leurs relations et leurs pratiques religieuses;
 - Être traitées avec dignité, respect et compassion;
 - Vivre la vie qui leur convient;
 - Développer des relations et le support mutuel (entraide).

Avantages pour les services de santé à développer une approche axée sur les forces des individus:

- L'efficacité en termes de coûts: plus on respectera l'individu, moins on aura besoin d'intervention lourde et traumatisante;
- Diminution des hospitalisations au profit du maintien en milieu naturel;
- Développement d'une culture axée sur les forces des personnes plutôt que sur leurs symptômes.

Conseils pour orienter le SIV avec le modèle des forces

1. Traitez la personne comme quelqu'un d'également compétent, possédant la capacité d'apprendre, de changer, de prendre des décisions pouvant modifier le cours de sa vie, peu importe la gravité de ses symptômes;
2. Ne soyez jamais condescendant envers la personne, ne la réprimandez pas, ne la punissez pas, ne la jugez pas, tout en étant honnête avec elle lorsqu'elle vous menace ou qu'elle est condescendante envers vous;

Conseils pour orienter le SIV avec le modèle des forces (suite)

3. Centrez-vous sur ce que la personne ressent, sur ce qu'elle vit et sur ce qu'elle veut plutôt que sur un diagnostic, une étiquette et les prévisions à faire sur la vie de cette personne;
3. Partagez des trucs et des stratégies simples, sécuritaires, pratiques et abordables pour *s'aider soi-même*, que les personnes peuvent utiliser par elles-mêmes ou avec l'aide d'un de leurs aidants naturels;
3. Si nécessaire, scindez les tâches en petites étapes pour vous assurer de leur succès;

Conseils pour orienter le SIV avec le modèle des forces (suite)

6. Évitez de donner trop de conseils en même temps. Un conseil par jour ou par rencontre est très suffisant. Évitez de faire constamment des remarques ou de submerger la personne de feedback;
7. Reconnaissez les forces et même les plus modestes progrès effectués, sans être paternalistes;
8. Acceptez que la vie de la personne lui appartient;

Une autre façon de travailler:

- Aider la personne à atteindre les buts qu'elle s'est fixés ;
- La personne est le maître d'œuvre de la relation d'aide. Elle décide des buts, du contenu, du rythme, de l'endroit, des ressources, etc;
- L'intervenant a pour rôle d'aider la personne à évaluer les options possibles, à obtenir les ressources dont il a besoin;
- L'intervenant veut savoir ce qui va bien dans la vie de la personne, malgré les défis auxquels elle fait face chaque jour.

Bloc 1: Survol des principes et des étapes du modèle

- Dans ce modèle, nous redécouvrons les capacités des individus et des communautés;
- Dans ce modèle, la nature de la relation aidant/aidé se fonde sur la collaboration et non la prescription;
- Il faut combiner de manière concrète les interventions en santé mentale avec l'action sociale.

1.1 Survol des principes du modèle des forces

1. Le soutien est centré sur les forces, les intérêts et les aspirations de l'individu plutôt que sur le diagnostic;
2. Les individus possèdent la capacité d'apprendre, de grandir et de changer;
3. L'utilisateur est le maître d'œuvre de la relation d'aide;
4. La relation usager/intervenant devient un facteur essentiel du processus de soutien;
5. Le mode d'intervention privilégié est l'accompagnement des usagers dans des contextes naturels de la vie en société;
6. La communauté est une oasis de collaborateurs potentiels au processus de soutien.

1.2 Survol des 5 étapes du modèle des forces

- L'engagement: établir le partenariat au début du processus d'aide;
- L'identification des forces: un inventaire personnel complet;
- La planification: combiner les besoins et les aspirations des usagers;
- Favoriser les contacts dans la communauté: l'acquisition de ressources;
- Désengagement progressif.

Bloc 2: Étapes du modèle d'intervention

2.1 L'engagement

Objectif: Créer une relation réciproque de confiance entre l'intervenant et le client comme base du travail à faire ensemble

Exercice 1

Quelques ingrédients actifs de l'engagement

1. Lorsqu'une personne se décrit elle-même ou qu'elle décrit ses expériences, l'intervenant l'aide à identifier dans ces éléments quelles sont ses réalisations, ses intérêts et ses aspirations;
2. L'intervenant saisit toute occasion d'identifier les intérêts, talents, habiletés et ressources de la personne;
3. L'intervenant discute des rôles, des responsabilités et des attentes mutuelles concernant la relation personne/intervenant qu'ils entreprennent;

Quelques ingrédients actifs de l'engagement (suite)

4. Dès qu'une personne demande le service, l'intervenant met tout en œuvre pour la rencontrer;
5. L'intervenant fixe un rendez-vous au moment qui convient le mieux à la personne;
6. La majorité des rencontres se produisent à l'extérieur du bureau;

Quelques Ingrédients actifs de l'engagement (suite)

7. L'intervenant et la personne font une activité qui est plaisante pour la personne et qui sert de prétexte pour faire connaissance (aller prendre un café, faire une marche, jouer aux quilles);
8. L'intervenant informe la personne de ses droits en tant qu'utilisateur;

Quelques ingrédients actifs de l'engagement (suite)

9. Si les tentatives de rejoindre la personne n'obtiennent aucun succès, l'intervenant discute de ces obstacles lors d'une rencontre de supervision;
10. L'intervenant et la personne discutent des intérêts et des expériences qu'ils ont en commun;
11. L'intervenant peut dévoiler des aspects de lui-même dans le but d'échanger et de faire avancer le processus d'engagement.



2.2 L'identification des forces: un inventaire personnel complet

Objectif: recueillir des informations sur les forces de la personne et son réseau d'aide naturel.

Sept domaines de vie

- Situation de vie quotidienne;
- Finances/programmes;
- Travail/éducation;
- Réseau social;
- Santé;
- Loisirs/récréatif
- Spiritualité et sexualité

Exercice no 2

Ingrédients actifs de l'identification des forces de l'individu

1. L'intervenant et la personne identifient ensemble des réalisations courantes de celle-ci;
2. L'intervenant et la personne identifient ensemble ses intérêts actuels;
3. L'intervenant et la personne identifient ensemble ses ressources;
4. L'intervenant et la personne identifient ensemble ses intérêts et aspirations futures;

Ingrédients actifs de l'identification des forces de l'individu (suite)

5. L'information est recueillie en respectant le rythme de la personne (sa volonté et ses capacités);
6. L'identification des forces est mise à jour au fur et à mesure que de nouvelles forces sont identifiées;
7. Lors des rencontres, l'intervenant explique à la personne comment l'identification de ses forces peut être utile dans l'atteinte des objectifs personnels de cette dernière;

Ingrédients actifs de l'identification des forces de l'individu (suite)

8. De l'information est recueillie pour chaque domaine de la vie (où la personne vit, travaille, socialise et apprend);
9. L'intervenant et la personne identifient ensemble des réalisations passées de cette dernière;
10. L'intervenant et la personne identifient ensemble ses intérêts dans le passé;

Ingrédients actifs de l'identification des forces de l'individu (suite)

11. L'intervenant note ces réalisations;
12. L'intervenant note ces forces;
13. L'intervenant note les intérêts et les aspirations de la personne;
14. Lorsque la personne identifie un de ses intérêts, l'intervenant lui demande à quel moment, où et avec qui cet intérêt s'est développé;

Ingrédients actifs de l'identification des forces de l'individu (suite)

15. Il n'y a pas de limite de temps pour compléter l'identification des forces, c'est un processus continu;
16. L'information recueillie est écrite dans les propres mots de la personne;
17. L'intérêt, le moment, le lieu et avec qui cet intérêt s'est développé est noté dans l'identification des forces.

2.3 La planification

Objectif: créer un agenda commun entre l'intervenant et la personne orienté sur l'atteinte de buts que la personne s'est fixés

Qu'est-ce qu'un but ?

- Formulation d'un état désiré ou de quelque chose à accomplir;

Chaque personne a plusieurs niveaux de buts qui varient selon la complexité de l'objectif, du temps à investir et de l'effort à fournir pour l'accomplir.

Il y a des objectifs à long terme et des buts à court terme pour les réaliser.



Objectif: Devenir ergothérapeute

Plusieurs niveaux de buts:

- Obtenir un baccalauréat;
- Compléter 30 heures de cours en 1ère année du baccalauréat;
- Compléter 15 heures de cours à la première session;
- Aller à tous les cours la semaine prochaine;
- Faire le devoir de biologie pour mardi prochain.

Exemples d'objectifs à long terme

- Obtenir un emploi comme travailleur social;
- Avoir plus d'amis;
- Me sentir mieux;
- Me faire réparer les dents;
- Avoir une auto;
- Déménager dans un appartement;
- Quitter l'hôpital et vivre dans la communauté.



Il y a 4 catégories de facteurs qui empêchent la personne d'atteindre ses buts:

- Facteurs comportementaux;
- Facteurs cognitifs;
- Facteurs affectifs;
- Facteurs environnementaux.

Principes d'une formulation efficace des buts

1. La planification dépend des connaissances et des qualifications de l'intervenant;
2. Les buts doivent être formulés en termes positifs;
3. Les buts doivent être centrés sur la personne;
4. Formuler des buts réalistes;
5. Les buts doivent être faciles à comprendre et l'atteinte doit être mesurable;
6. Un résultat par but;
7. La formulation des buts est un processus d'apprentissage pour le client ainsi que pour l'intervenant.

L'identification des forces en lien avec le plan d'action

- Identification des forces et des aspirations de la personne aide la personne à formuler des buts;
- Le plan d'action élabore les étapes à franchir pour atteindre l'objectif que la personne s'est fixé.

Exercice no 3



Le plan d'action est un contrat vivant des progrès réalisés et des obstacles à considérer...



En révisant le plan d'action, l'intervenant devrait se poser les questions suivantes:

- Est-ce que les buts sont formulés de façon positive, claire, mesurable et sont-ils centrés sur la personne?
- Comment est-ce que je félicite ou encourage la personne quand un but est atteint?
- Est-ce que je valorise le client quand un but est atteint?
- Est-ce qu'on travaille sur trop de buts en même temps?

Révision du plan d'action (suite)

- Quelles ressources (connaissances, habiletés, appui, coopération, biens, services, etc.) doivent être obtenues pour atteindre chaque but que nous avons mis sur le plan?
- Est-ce que le plan identifie tous les efforts que je dois faire pour plaider la « cause » de la personne? Est-ce que les rôles des autres personnes significatives sont adéquatement identifiés dans le plan d'action?

Révision du plan d'action (suite)

- Est-ce que je pousse la personne à faire des choses qu'elle ne veut pas faire?
- Allons-nous trop vite?
- Qu'est-ce que je fais pour diminuer les peurs de la personne devant le succès ou l'échec à atteindre un but?
- Qu'est-ce que je fais pour encourager l'implication active de la personne et son appropriation du processus de formulation d'objectifs?

Quelques ingrédients actifs de la planification

1. L'objectif à long terme reflète la volonté de la personne;
2. Les tâches et étapes utilisent les habiletés et intérêts de la personne identifiées dans l'identification des forces;
3. Les buts sont découpés en petites étapes évolutives qui ont une forte chance de succès;
4. Les buts et les étapes sont décrits de façon positive et représentent des choses que la personne tentera de faire;

Quelques ingrédients actifs de la planification (suites)

5. Le plan d'action prévoit l'implication de soutiens naturels dans la communauté (famille, membres de la communauté, amis, partenaires, etc.);
6. L'objectif à long terme est développé à partir des aspirations identifiées dans la section « identification des forces »;
7. Les résultats atteints sont relevés à chaque rencontre entre l'intervenant et la personne;

Quelques ingrédients actifs de la planification (suite)

8. Les démarches sont spécifiques, mesurables et observables;
9. Les démarches sont écrites en utilisant les propres mots de la personne;
10. Des dates cibles sont fixées pour chaque tâche;
11. Les tâches sont écrites afin qu'elles puissent être accomplies pour la prochaine rencontre;
12. À chaque rencontre, la personne et l'intervenant mettent le plan d'action à jour.

2.4 L'acquisition des ressources dans la communauté

Objectif: Acquérir les ressources désirées par la personne afin d'atteindre ses buts et assurer le respect de ses droits, afin d'augmenter les atouts de chaque individu.

Quelques ingrédients actifs de l'acquisition de ressources

1. L'intervenant et la personne font des activités conçues pour augmenter les contacts de la personne avec les ressources existant dans la communauté;
2. La personne et l'intervenant travaillent afin d'obtenir l'accès aux ressources et aux prestations voulues dans la communauté;
3. L'utilisateur et l'intervenant élaborent une stratégie spécifique qui accroît la probabilité de s'assurer ce service, de se procurer cette ressource;

Quelques ingrédients actifs de l'acquisition de ressources (suite)

4. L'intervenant utilise constamment la relation avec les détenteurs de ressources afin d'en obtenir pour les personnes;
5. Lorsqu'une ressource est refusée, l'intervenant et la personne cherchent d'autres ressources similaires;
6. L'intervenant développe des relations avec les détenteurs des ressources dans la communauté;

2.5 Le désengagement progressif

Objectif: Remplacer les services de l'intervenant par le réseau d'aide naturel

Éléments favorisant l'application clinique du modèle des forces

1. Accès à des coordonnateurs ou conseillers cliniques formés au modèle des forces.
2. La supervision doit porter sur les obstacles rencontrés par l'utilisateur dans l'atteinte des buts qu'il s'est fixés.
3. La supervision d'équipe est la forme privilégiée de supervision et elle se fait sur une base régulière (hebdomadaire ou aux deux semaines)