

La revue internationale pour les professionnels de soutien direct

Relier la formation aux compétences comportementales et les soins compatissants

Par : Kayla Raaflaub

Les professionnels de soutien direct (PSD) fournissent certains des services et soutiens les plus importants pour notre société. En tant que PSD, vous soutenez les personnes ayant une déficience intellectuelle et développementale dans une variété de domaines de compétences tels que décrits dans les domaines de compétences de la NADSP, y compris mais certainement pas limité à : l'autonomisation des participants, les compétences et les soutiens à la vie communautaire, le soutien éducatif et professionnel, l'établissement et le maintien d'amitiés et de relations, la fourniture de soutiens axés sur la personne, et le soutien à la santé et au bien-être (NADSP, 2016). De même, le code de déontologie de la NADSP souligne également l'importance des soutiens axés sur la personne, et le fait que les PSD doivent agir avec intégrité, respect et défendre la justice, l'équité et l'impartialité pour les personnes qu'ils soutiennent (NADSP, 2016). Ce n'est pas un mince exploit! À quoi cela ressemble-t-il concrètement? En tant que DSP, vous pourriez aider une personne à explorer des activités communautaires qui lui permettent de rencontrer d'autres personnes ayant des intérêts communs, de participer à des cérémonies culturelles, de trouver un emploi significatif ou d'apprendre des compétences d'autogestion de la santé qui peuvent inclure des choses comme le bien-être sexuel, tout en maintenant les préférences et les droits de la personne au premier plan et en gardant les préjugés personnels à distance.

Éditeurs : Angie Nethercott, M.A., RP
Chanelle Salonia, M.A., BCBA

L'article de ce mois-ci a deux objectifs : mettre en évidence des stratégies efficaces pour aider les autres à acquérir de nouvelles compétences, tout en soulignant la manière de s'assurer que ces compétences sont orientées vers la personne et affirment les préférences, les valeurs et les droits des personnes que nous aidons.

Qu'est-ce que la formation aux compétences comportementales?

La formation aux compétences comportementales (FCC) est un outil efficace pour enseigner des compétences. Elle a été utilisée pour enseigner aux enfants et aux adultes des compétences socialement pertinentes dans une variété de contextes, dès 1981 par C. Poche et ses collègues pour enseigner l'autoprotection aux jeunes enfants, et plus récemment pour enseigner la RCP pratique par J. Acui et ses collègues. Bien que chaque composante puisse contribuer à un certain apprentissage, il est essentiel que toutes soient utilisées lors de la formation.



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca



Cinq étapes pour une FCC efficace

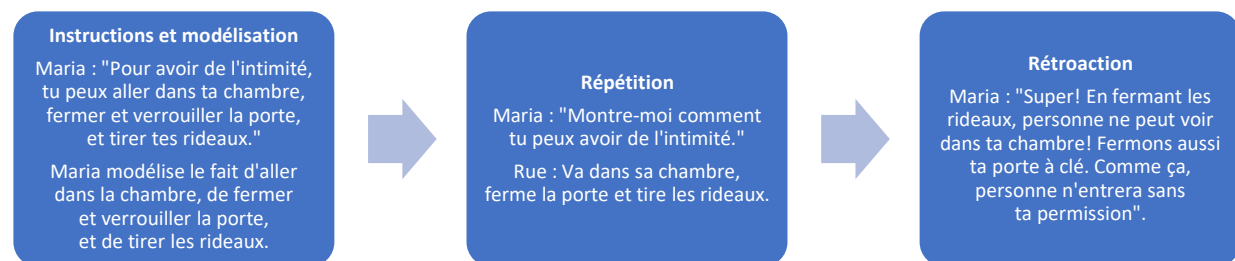
Bien que les recherches précédentes suggèrent que la FCC se compose de quatre éléments, R. K. Dogan et d'autres professionnels (2017) ayant une expérience de terrain dans le domaine suggèrent qu'elle en compte cinq.

1. Fournir une **justification** appropriée - Cela permet à la personne de comprendre pourquoi la compétence est importante et d'explorer si et pourquoi elle pourrait vouloir la développer.
2. Énoncer toutes les étapes pendant la **formation** - Expliquer comment procéder.
3. Faire une démonstration de la compétence par le médiateur pendant la **modélisation** - Donner l'occasion à la personne de voir comment la compétence est réalisée.
4. Faire une démonstration de la compétence par la personne pendant la **répétition** - Donner l'occasion de pratiquer la compétence.
5. **Rétroaction** immédiate - Faire savoir à la personne si elle démontre la compétence et si elle peut s'améliorer.

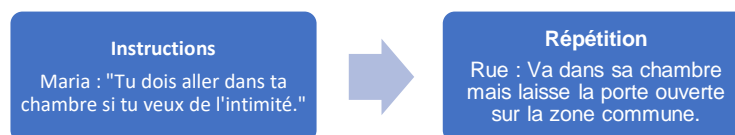
Tous les éléments sont-ils nécessaires?

Une analyse des composantes de quatre étapes de la FCC suggère que les instructions écrites et la répétition ne suffisent pas à enseigner efficacement une compétence (Ward-Horner, J., & Sturmey, P., 2012). C'est tout à fait logique. Combien de fois vous a-t-on demandé d'effectuer une nouvelle tâche avec des instructions écrites uniquement? Avez-vous été en mesure d'accomplir la tâche avec fluidité? Avez-vous ressenti de la frustration au cours du processus? Malheureusement, les instructions seules peuvent laisser une grande place à l'interprétation. (Avez-vous vu le défi des instructions exactes de Josh Darnit? Cliquez ici pour le vérifier! <https://www.youtube.com/watch?v=FN2RM-CHku>) La modélisation et le retour d'information ont été identifiés comme les composantes les plus efficaces de la FCC dans l'analyse des composantes mentionnée ci-dessus.

Qu'est-ce que ça donne, en pratique?



À quoi cela pourrait-il ressembler sans la FCC? Combien de fois attendons-nous des autres qu'ils « sachent » ce qu'ils doivent faire? La personne a-t-elle déjà eu l'occasion d'acquérir cette compétence auparavant?



Comment pouvons-nous utiliser la FCC de manière efficace et compatissante?

Avant de commencer, demandez-vous si vous êtes en mesure d'enseigner cette compétence. Êtes-vous qualifié? Avez-vous les compétences et l'humilité culturelle nécessaires pour enseigner cette compétence? Cette personne est-elle confrontée à des obstacles qui l'empêchent d'atteindre son objectif? Wright (2019) fait référence aux Questions individuelles et organisationnelles pour évaluer l'humilité culturelle élaborées par Fisher-Borne et ses collègues comme moyen d'autoréflexion et d'exploration des déséquilibres de pouvoir dans les soutiens que nous fournissons. Voici quelques exemples de questions : « Comment mes propres antécédents aident-ils ou entravent-ils ma connexion avec les clients/communautés? » et « Comment mes comportements pratiques remettent-ils activement en question les déséquilibres de pouvoir et impliquent-ils les communautés marginalisées? ».

Je vous encourage à explorer et à réfléchir à votre propre humilité culturelle avant de vous lancer dans l'enseignement d'une compétence, en particulier lorsqu'il y a une intersectionnalité de groupes marginalisés (par exemple, les personnes handicapées, les communautés PANDC, LGBTQ2S+). Envisagez de consulter des personnes ayant une expérience (vécue et professionnelle!) pour vous assurer que votre approche est réellement holistique.

Une approche compatissante et collaborative des soutiens est essentielle pour fournir des soins orientés vers la personne. On peut y parvenir en utilisant des compétences non techniques spécifiques qui affirment et renforcent les préférences, les valeurs et les droits individuels, comme l'ont récemment indiqué J. L. Rohrer et ses collègues. Ils ont mis au point un outil de collaboration compatissante qui donne l'occasion de réfléchir sur les compétences non techniques qui renforcent la collaboration compatissante. Les suggestions suivantes sont adaptées de leur outil en tenant compte de la façon dont elles peuvent être appliquées au processus de la FCC :

Justification

- Identifiez les objectifs qui sont pertinents et qui correspondent aux valeurs de la personne que vous soutenez. Pourquoi voudrait-elle acquérir cette compétence? Quels en sont les avantages? Quels sont les risques? Si vous ne disposez pas d'un consentement pleinement éclairé pour soutenir l'apprentissage de cette compétence, prenez du recul et travaillez avec elle pour réaligner ses valeurs et ses objectifs.
- Êtes-vous compétent.e? L'humilité culturelle consiste à reconnaître ses préjugés personnels ou ses lacunes en matière de compétences et de connaissances. Faites appel à un.e spécialiste en la matière qui peut vous fournir des informations et un soutien précieux (par exemple, les centres d'amitié autochtones, les groupes de fierté, les centres multiculturels).
- Évaluez les étapes de l'apprentissage de la compétence. Représentent-elles les préférences, les valeurs et les droits de la personne? Encouragez-la à collaborer et à développer les étapes pour atteindre ses objectifs. Demandez-lui : « Est-ce que ça va si on essaie ____? » Recherchez les indicateurs d'assentiment (hocher la tête, se pencher en avant, dire « oui », initier les étapes) et de désaccord (froncer les sourcils, baisser la tête, secouer la tête pour dire « non », se détourner, soupirer...).
- Donnez la possibilité de faire des choix, par exemple : « Préfères-tu rencontrer des gens en groupe, comme dans un cours d'art, ou en tête-à-tête, comme pour un café? ».

Instructions et modélisation

- L'accessibilité est essentielle! Quelles aides à la communication pourraient être nécessaires? Cette personne bénéficie-t-elle de l'utilisation de supports visuels? De sollicitations et de rappels dans ses applications? Aidez-la à se préparer à réussir avec les outils de communication dont elle pourrait avoir besoin. Vous n'êtes pas sûr de ce dont elle a besoin? Pensez à demander conseil à un.e orthophoniste.
- La modélisation peut se faire de différentes manières. Vous pouvez faire des jeux de rôle sur les compétences avant de les pratiquer dans la communauté, regarder des vidéos montrant d'autres personnes en train de réaliser la compétence (voir T. G. Erath et ses collègues, 2021), ou apprendre des membres de la communauté. Aidez la personne à choisir la façon dont elle préfère apprendre.

Répétition

- Où la personne se sent-elle en sécurité et à l'aise pour pratiquer cette compétence? Elle peut vouloir s'exercer d'abord avec vous, une personne de confiance. Elle peut aussi préférer se lancer et s'exercer directement là où la compétence sera utile!
- Offrez le plus grand nombre possible d'occasions de pratiquer la compétence là où elle sera utile afin de renforcer son niveau de confiance. Gardez ses préférences et ses valeurs au premier plan et recherchez les occasions qui lui permettront de se rapprocher de ces valeurs et de ces objectifs, par exemple en explorant les possibilités de participer aux activités de la Fierté, aux cérémonies culturelles, etc.
- Le consentement éclairé est un processus continu. Vérifiez si la personne veut pratiquer cette compétence et rappelez-lui qu'elle peut s'arrêter ou quitter la situation à tout moment. Surveillez les indicateurs de désaccord notés précédemment et encouragez une pause pour discuter des préférences et les défendre (par exemple : « Tu sembles hésiter à demander à cette personne d'aller prendre un café. Est-ce que tu veux qu'on prenne le temps d'en parler? » « On dirait que tu n'aimes pas cette texture de fournitures artistiques. Veux-tu que je t'aide pour cette étape? Ou tu pourrais essayer ces fournitures à la place. »)
- Encouragez les questions. L'apprentissage peut être un processus désordonné. En écoutant attentivement, en évitant d'interrompre et en utilisant le langage formel (par exemple, « Ce que j'entends, c'est que ___ »), vous faites preuve de compassion et créez un espace d'apprentissage sécurisant.

Feedback

- Les commentaires doivent être spécifiques et souligner les succès individuels. Lier les résultats positifs à la compétence démontrée peut aider à renforcer la confiance pour utiliser cette compétence dans des situations futures, par exemple : « Ils ont dit qu'ils souhaitaient retourner prendre un café! Je suis vraiment fier/fière de toi parce que tu es venu.e et que tu as essayé quelque chose de nouveau! »
- Un retour d'information constructif ne doit être que cela : donner des exemples de la manière dont la personne pourrait améliorer ses compétences ou proposer des alternatives. Associez les résultats possibles à certains de ces choix et soutenez la personne dans son choix. Sinon, respectez son choix si elle préfère ne pas réessayer, par exemple : « Hmm, ils disent qu'ils ne sont pas disponibles vendredi. Tu pourrais leur demander s'il y a un autre jour qui leur conviendrait, à moins qu'ils t'en suggèrent un ». Ou, si elle ne veut pas renouveler l'expérience, vous pouvez lui dire : « Ce n'est pas

grave. On dirait que tu veux faire une pause et ne pas voir d'autres personnes pendant un certain temps ».

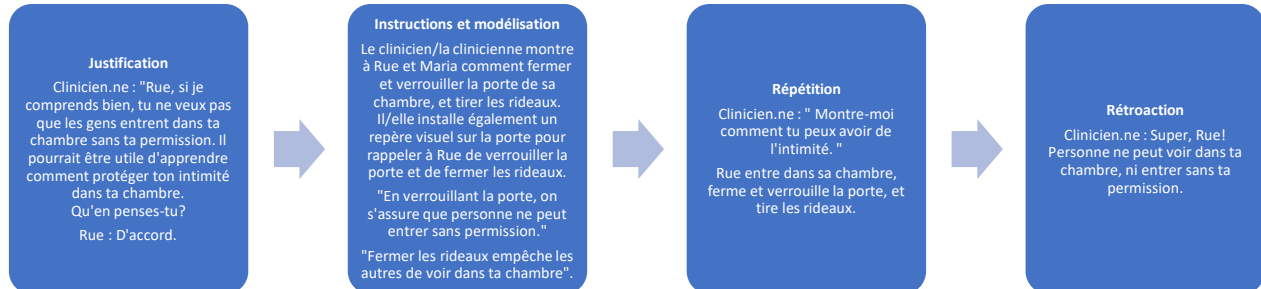
- Validez les sentiments de la personne lorsque les choses ne se déroulent pas comme prévu, en exprimant une empathie sincère, et offrez-lui un soutien, par exemple : « C'est vraiment décevant qu'ils ne souhaitent pas retourner prendre un café. Est-ce que tu veux en parler? »
- La rétroaction fonctionne dans les deux sens - demandez à la personne ce qu'elle a aimé de l'apprentissage de la compétence et s'il y a des choses qu'elle aimerait faire différemment. Utilisez des techniques d'écoute attentive pour encourager un retour constructif sur le soutien que vous avez fourni, par exemple : « Y a-t-il quelque chose que j'ai dit qui n'a pas été utile? »

La FCC et les soins compatissants en pratique

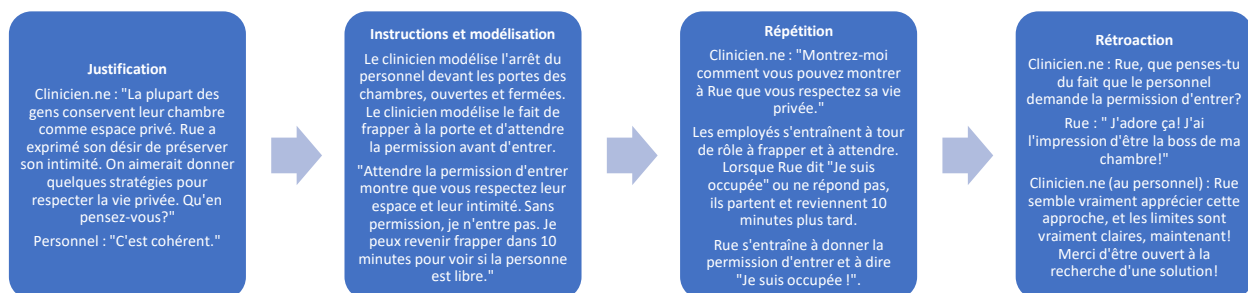
Maria apporte son soutien à Rue, qui vit dans un foyer avec deux camarades et bénéficie du soutien du personnel 24 heures sur 24. Maria est récemment entrée dans la chambre de Rue sans s'annoncer, interrompant Rue qui s'habillait. Rue a été très contrariée et a crié à Maria de partir.

Maria est embarrassée, mais ne sait pas trop quoi faire. Elle veut l'aider dans ses routines matinales mais ne veut pas la contrarier. Avec la permission de Rue, Maria sollicite une consultation auprès d'un clinicien spécialisé dans la sexualité.

Le clinicien/la clinicienne travaille avec Rue et Maria pour établir les limites de la vie privée :



Le clinicien/la clinicienne reconnaît l'opportunité d'enseigner des compétences au personnel de Rue également. Cela ressemble à quelque chose comme ça :



Conclusion

Comme nous l'avons vu ci-dessus, la FCC peut être utilisée dans de nombreux contextes, non seulement avec les personnes que nous soutenons, mais aussi entre pairs. La formation aux compétences comportementales est un moyen efficace d'enseigner des compétences, et lorsqu'elle est associée à des soins et à une collaboration compatissants, les PSD peuvent utiliser ces approches pour améliorer les résultats et les relations professionnelles d'une manière qui respecte les domaines de compétence et le code d'éthique définis par la NADSP.

Bonne introspection!

À propos de l'auteur

Kayla Raaflaub, B.A., BCaBA, est une assistante analyste du comportement certifiée qui travaille dans le domaine de l'analyse appliquée du comportement depuis 13 ans. Au cours des deux dernières années et demie, elle est passée de l'intervention précoce à la prestation de services aux adultes atteints de TDI et de double diagnostic, ainsi qu'à leurs aidants et aux professionnels de soutien direct, en tant que praticienne des services de développement chez Mains LeRéseaudaideo familles.ca. Le fait de travailler dans le secteur des services aux adultes et au sein d'une équipe multidisciplinaire lui a donné l'occasion d'explorer et d'élargir ses connaissances et ses compétences dans des domaines d'intérêt tels que la santé et le bien-être sexuels et le renforcement des capacités des soignants dans un cadre bio-psycho-social.

Références

- Aciu, J. L. A., Vladescu, J. C., Marano-Frezza, K. E., Reeve, K. F., & Gravina, N. (2021). Teaching hands-only CPR using behavioral skills training. *Behavioral Interventions*, 36(4), 832-846.
- Dogan, R. K., King, M. L., Fischetti, A. T., Lake, C. M., Mathews, T. L., & Warzak, W. J. (2017). Parent-implemented behavioral skills training of social skills. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 50(4), 805-818.
- Erath, T. G., DiGennaro Reed, F. D., & Blackman, A. L. (2021). Training human service staff to implement behavioral skills training using a video-based intervention. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 54(3), 1251-1264.
- Fisher-Borne, M., Cain, J., & Martin, S. (2015). From mastery to accountability: Cultural humility as an alternative to cultural competence. *Social Work Education*, 34, 165–181. <https://doi.org/10.1080/02615479.2014.977244>.
- Gaines, J. [Josh Darnit]. (2017, April 19). *Exact Instructions Challenge PB&J Classroom Friendly | Josh Darnit* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=FN2RM-CHkul>
- Jones, R. T., Kazdin, A. E., & Haney, J. I. (1981). Social validation and training of emergency fire safety skills for potential injury prevention and life saving. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 14(3), 249-260.
- Miltenberger R. G., (2004). *Behavior Modification*, CA, USA, Wadsworth. (Chapter 12)
- National Alliance for Direct Support Professionals. (2016). *The NADSP Code of Ethics*. The National Alliance for Direct Support Professionals. <https://nadsp.org/resources/the-nadsp-code-of-ethics/>

- National Alliance for Direct Support Professionals. (2016). *The NADSP Competency Areas*. The National Alliance for Direct Support Professionals. <https://nadsp.org/resources/the-nadsp-competency-areas/>
- Poche, C., Brouwer, R., & Swearingen, M. (1981). Teaching self-protection to young children. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 14(2), 169-175.
- Rohrer, J. L., Marshall, K. B., Suzio, C., & Weiss, M. J. (2021). Soft skills: The case for compassionate approaches or how behavior analysis keeps finding its heart. *Behavior Analysis in Practice*, 14(4), 1135-1143.
- Sarokoff, R. A., & Sturmey, P. (2004). The Effects of behavioral skills training on staff implementation of discrete trial teaching. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 37, 535-538.
- Stocco, C. S., Thompson, R. H., Hart, J. M., & Soriano, H. L. (2017). Improving the interview skills of college students using behavioral skills training. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 50(3), 495-510.
- Ward-Horner, J., & Sturmey, P. (2012). Component analysis of behavior skills training in functional analysis. *Behavioral Interventions*, 27(2), 75-92.
- Wright, P. I. (2019). Cultural humility in the practice of applied behavior analysis. *Behavior Analysis in Practice*, 12(4), 805-809.

Réponses aux FAQ au sujet de la revue internationale

- 1) Cette revue est destinée à être distribuée à grande échelle; vous n'avez pas besoin de permission pour la transférer. Vous avez cependant besoin de permission pour la publier dans un bulletin d'information ou un magazine.
- 2) Vous pouvez vous abonner en faisant parvenir un courriel à anethercott@handstfhn.ca
- 3) Nous acceptons les soumissions. Envoyez les idées d'articles par courriel à anethercott@handstfhn.ca
- 4) Nous apprécions la rétroaction sur tout article qui apparaît ici.