

Séminaire de formation
La Réhabilitation Psychiatrique en 9 leçons
Année académique 2021-2022



5ème leçon
Le processus de réhabilitation
Phase Evaluer

Guy M. Deleu, Socrate-Réhabilitation
Charleroi, 8 février 2022

Le processus de Réhabilitation

- L'approche Choisir-Obtenir-Garder de l'Université de Boston, encore appelé l'approche du processus
 - Leçon 4 : les phases Orienter et Préparer
 - Leçon 5 : la phase Évaluer
 - Leçon 6 : la phase Développer
- Une approche individuelle qui repose sur une relation de partenariat entre la personne et son conseiller en réhabilitation

Plan

- Première partie
 - Le plan de réhabilitation : Diagnostic, Planification, Intervention
 - Le processus de réhabilitation : rappel
 - Les concepts clés en réhabilitation
- Deuxième partie
 - Personnaliser l'évaluation fonctionnelle
 - Un Objectif Préliminaire
 - Développer un plan d'évaluation
- Troisième partie
 - Personnaliser l'évaluation fonctionnelle
 - Conduire l'évaluation fonctionnelle
 - Valider l'objectif
- Quatrième partie
 - Exercice interactif
 - Conclusion



1ÈRE PARTIE

La mission de la Réhabilitation
Psychiatrique

Le plan de Réhabilitation
Psychiatrique

Le Processus de Réhabilitation,
rappel

Les concepts clés

LA MISSION DE LA RÉHABILITATION PSYCHIATRIQUE

La mission de la Réhabilitation Psychiatrique (Anthony, 2002)

Il s'agit d'aider la personne avec une incapacité psychiatrique sévère à développer les habiletés et d'aménager les soutiens nécessaires pour lui permettre de vivre, d'apprendre, de travailler et de se socialiser, avec succès et satisfaction dans les environnements de son choix avec le moins possible d'aide professionnelle continue.

LE PLAN DE RÉHABILITATION

Le plan de réhabilitation

Une personne limitée par une incapacité psychiatrique a besoin d'habiletés et de soutiens pour fonctionner dans l'environnement résidentiel, scolaire, social et professionnel de son choix, avec le moins d'aide professionnelle continue.

Le plan de réhabilitation

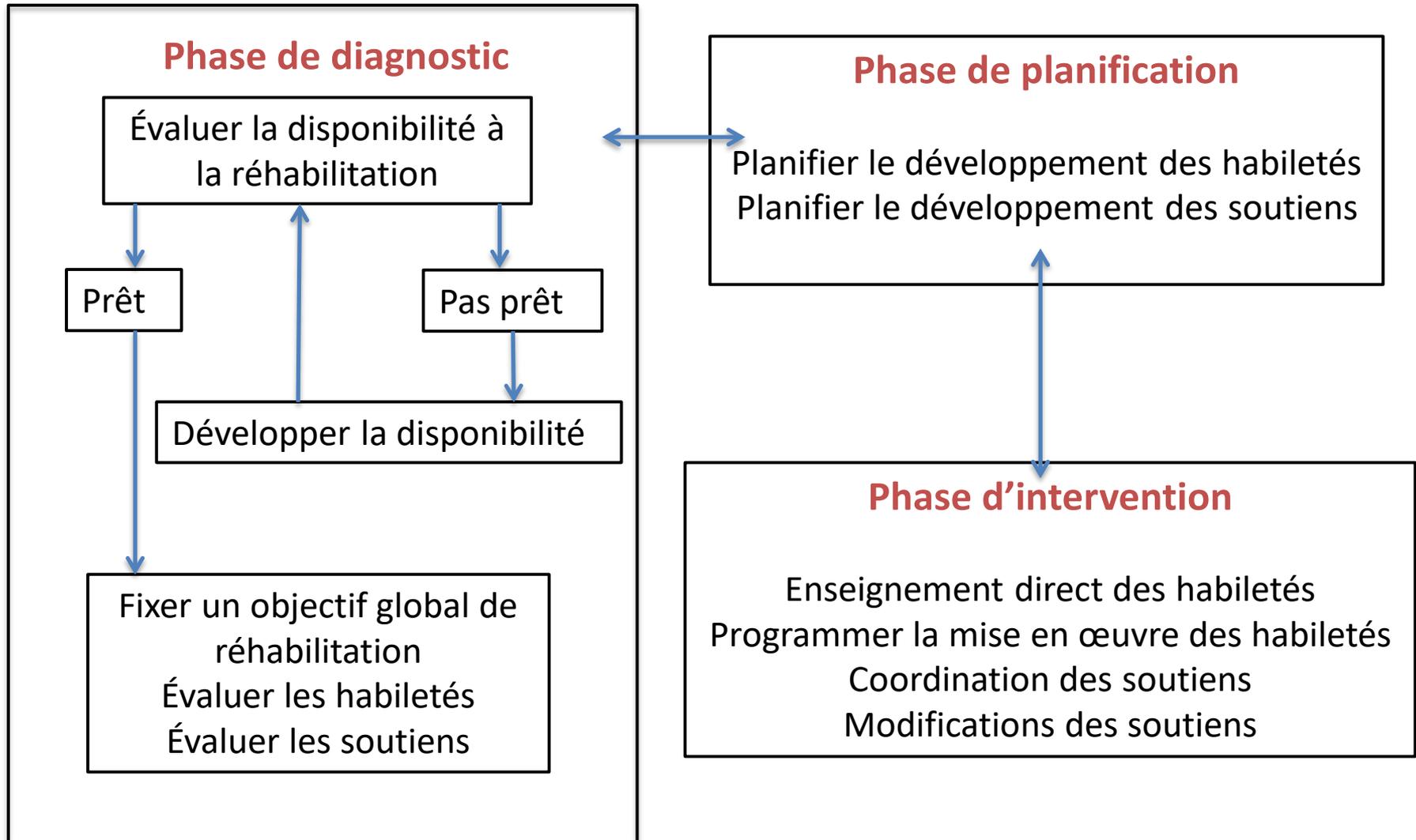
Le plan de réhabilitation comporte trois phases organisées autour de ces deux types de besoins (habiletés et soutiens):

Une phase de diagnostic (comment définir les objectifs de réhabilitation et comment évaluer habiletés et soutiens nécessaires à la réalisation de ces objectifs)

Une phase de planification (comment définir les priorités, comment choisir et planifier les interventions pour développer les habiletés et les soutiens nécessaires à la réalisation des objectifs)

Une phase d'intervention (mettre en application le plan de réhabilitation afin de développer les habiletés et les soutiens ciblés)

Diagnostic-Planification-Intervention



Mon cheminement
vers mes objectifs

Explorer mon
état de
préparation

Succès et
satisfaction

Si pas prêt

Si prêt

Développer
ma confiance
et ma
préparation

Choisir un rôle
valorisant dans un
environnement
préféré

Evaluer mes
habiletés

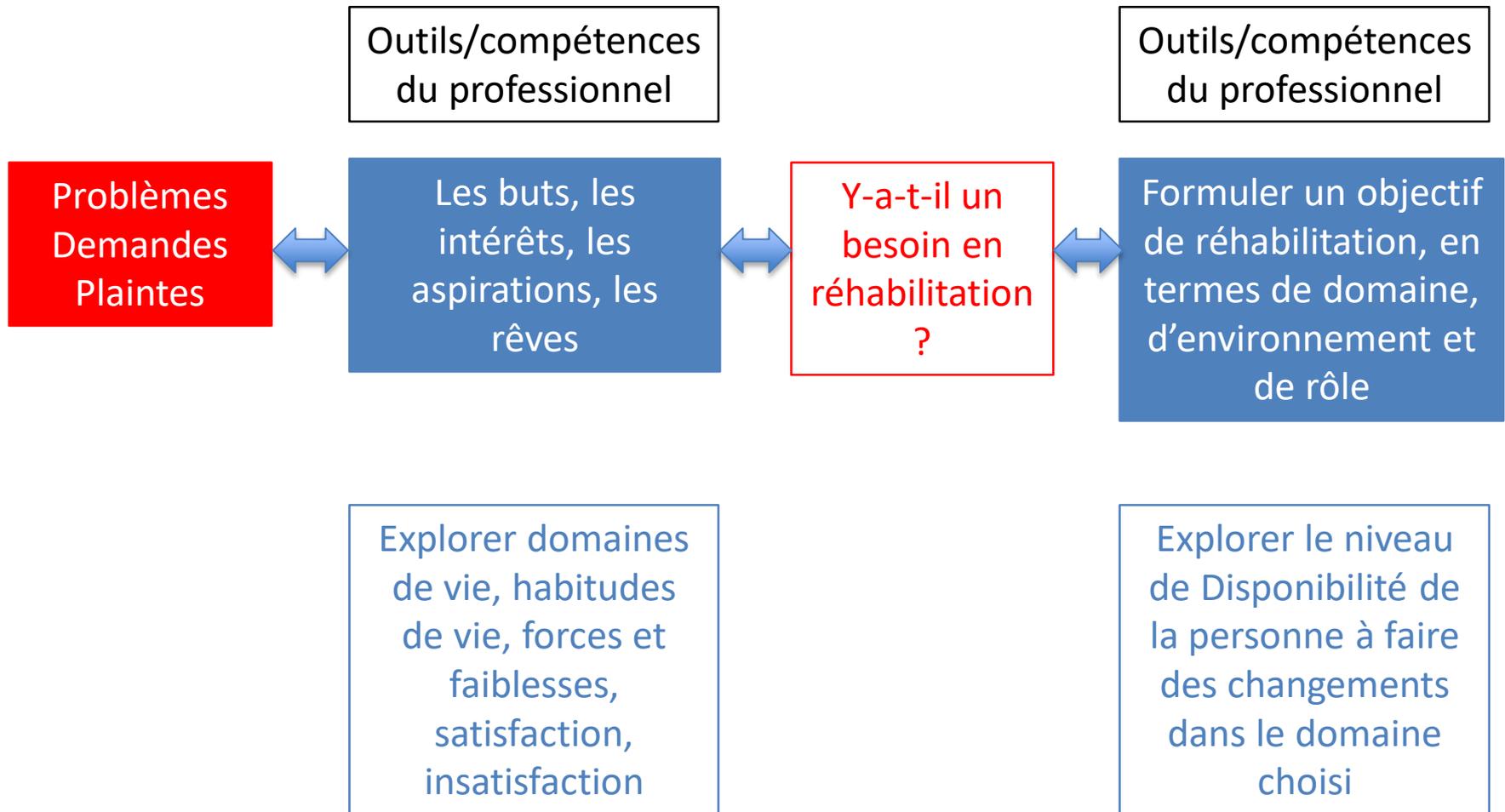
Revoir mes
soutiens

Développer
mes
habiletés

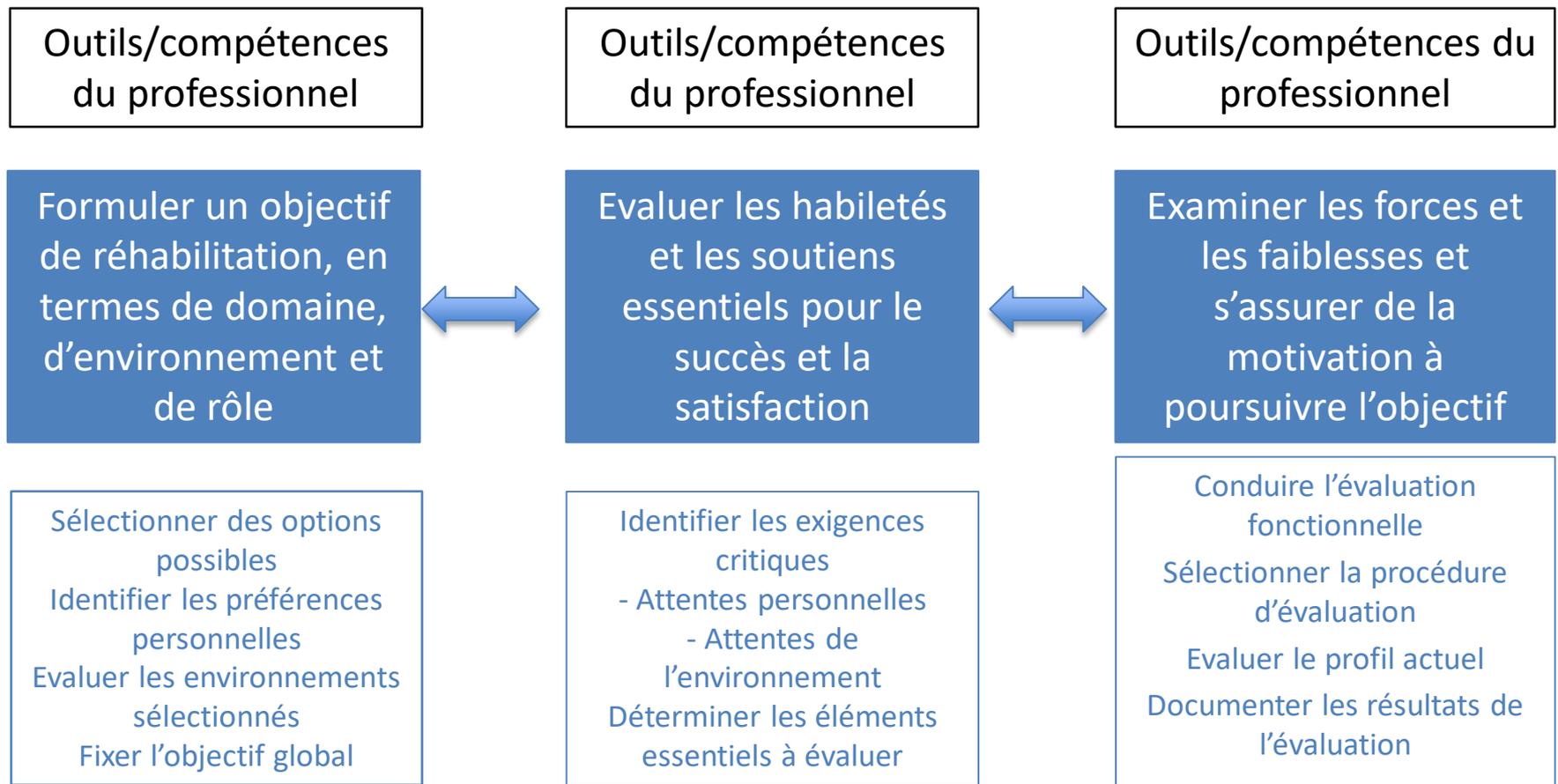
Développer
mes soutiens



Processus de réhabilitation psychiatrique, phase diagnostic (1)



Processus de réhabilitation psychiatrique, phase diagnostic (2)



LE PROCESSUS DE RÉHABILITATION

Le processus de réhabilitation

Le processus de réhabilitation psychiatrique propose un ensemble de phases et d'activités qui aident la personne à progresser vers la réalisation de ses objectifs avec l'aide de son conseiller en réhabilitation. Le cheminement n'est pas linéaire et les activités sont choisies en fonction de la situation et des besoins de la personne.

Phases et activités du processus de réhabilitation

Phase 1 Orienter	Phase 2 Préparer	Phase 3 Evaluer	Phase 4 Placer	Phase 5 Développer
Identifier les besoins en réhabilitation	Faciliter la Disponibilité à la réhabilitation	Personnaliser l' évaluation	Accéder à l'environnement préféré	Développer habiletés, soutiens et adaptations essentiels
Présenter les services	Evaluer la disponibilité à la réhabilitation	Développer un plan d' évaluation	Localiser les environnements qui conviennent le mieux	Améliorer les performances
Explorer les attentes et intérêts initiaux	Développer la disponibilité à la réhabilitation	Conduire une évaluation	Vendre les forces	Accéder aux soutiens
Sélectionner une direction au service	Choisir un objectif préliminaire	Valider l' objectif	Faire réseau avec les ressources potentielles	Convenir des adaptations

Les activités de la phase « Identifier les Besoins en Réhabilitation »

1. Présenter le service ;
2. Explorer les attentes et les intérêts initiaux ;
3. Sélectionner une direction au niveau des services.

Processus, phase d'orientation

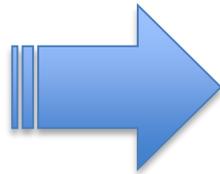
- Présenter le service
 1. Identifier les paramètres du service
 2. Suggérer les bénéfices du service
 3. Considérer les options alternatives au service
 4. Introduire les rôles

Processus, phase d'orientation

- Explorer les attentes et intérêts initiaux
 1. Mettre à jour l'objectif initial
 2. Analyser les circonstances actuelles
 3. Déterminer la congruence/adéquation entre les buts et le service

Processus, phase d'orientation

- Sélectionner une direction au service
 1. Confirmer l'éligibilité
 2. Déterminer l'ordre de priorité
 3. Compléter l'accord de participation/service



Plan Initial de Réhabilitation

Les activités de la phase « facilité la Disponibilité à la réhabilitation »

1. Evaluer la Disponibilité ;
2. Développer la Disponibilité ;
3. Choisir un Objectif Global.

Évaluer la Disponibilité ou « explorer mon niveau de préparation »

Les 5
Indicateurs
de la
Disponibilité

Le besoin de changer

La volonté de changer

La conscience de soi

La conscience des environnements

La relation

Développer la Disponibilité ou « développer ma confiance et ma préparation »

- Développer la Disponibilité à la réhabilitation, c'est créer des expériences d'apprentissage qui, une fois intégrées par le client, vont probablement augmenter sa motivation et sa capacité à s'engager dans les activités de réhabilitation psychiatrique.

Choisir un Objectif global

- Choisir un rôle valorisant dans un environnement préféré
- Les étapes :
 1. Sélectionner des options possibles
 2. Identifier les préférences personnelles
 3. Evaluer les environnements sélectionnés
 4. Fixer l'objectif global

Choisir un Objectif global

J'ai l'intention de travailler en tant qu'aide bénévole éducatif dans la salle des ordinateurs du Musée des Sciences dans les 6 mois à venir.

J'ai l'intention de travailler comme vendeur de glace chez Kimball pour juin 2010.

J'ai l'intention de vivre comme résident dans les Appartements de Transition, rue Tremont à Bruxelles au plus tard en octobre prochain.

J'ai l'intention de m'inscrire comme étudiant en baccalauréat de psychologie à l'Université de Mons en septembre 2011.

J'ai l'intention de participer aux activités de soirées de la Maison de quartier de Marchienne-au-Pont jusqu'en décembre prochain.

J'ai l'intention de continuer à cohabiter avec ma sœur, mon beau-frère et leurs jeunes enfants pendant encore un an.



Sondage 1





C'est le moment pour poser une question !

Phase Evaluer

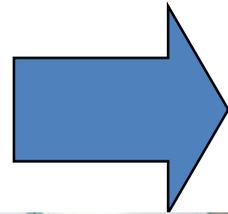
**CONCEPTS D'ENVIRONNEMENT, DE RÔLE,
D'HABILETÉ, DE SOUTIEN, DE
QUALIFICATION ET D'ADAPTATION**

La métaphore de la revalidation physique

Habilités

Soutiens

Qualifications



Environnement/ rôle

Adaptation

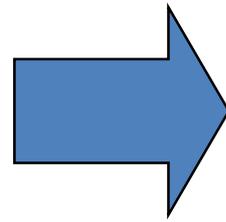


Fonctionner avec succès et satisfaction

Habiletés

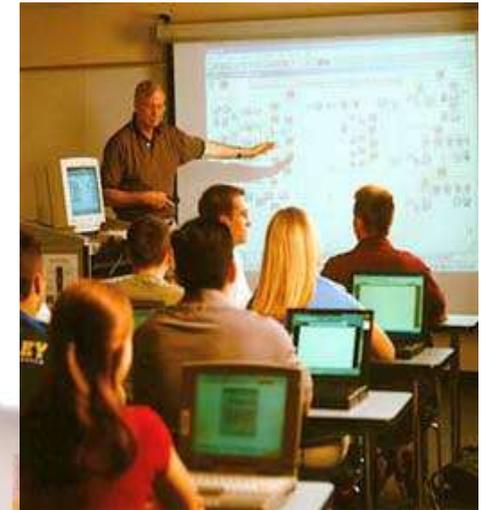
Soutiens

Qualifications



Adaptations

Environnement /rôle



Fonctionner avec succès et satisfaction

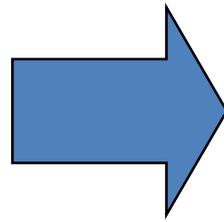
- Les domaines d'environnements
 - Domaine résidentiel : le lieu de vie (vivre avec les parents, habitation communautaire, habitation indépendante...)
 - Domaine éducatif : étude, formation...
 - Domaine professionnel : environnements de travail...
 - Domaine social : environnements de loisir, de socialisation

Fonctionner avec succès et satisfaction

Habiletés

Soutiens

Qualifications



Adaptations

Environnement

/rôle

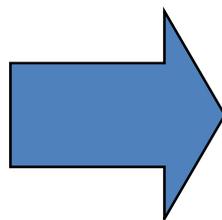
- Un environnement
 - Un environnement est caractérisé par un lieu physique associé à une série de caractéristiques consistantes et dans lequel la personne peut avoir un rôle spécifique.
 - Un environnement c'est
 - Un lieu particulier avec ses caractéristiques physiques
 - Des gens avec leurs caractéristiques
 - Des activités dans lesquelles ces gens sont engagés

Fonctionner avec succès et satisfaction

Habiletés

Soutiens

Qualifications



Adaptations

Environnement

/rôle

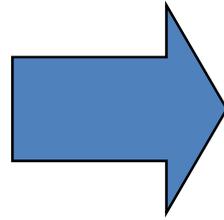
- Le rôle
 - Un rôle est la fonction d'une personne au sein d'un environnement.
 - Les fonctions du rôle sont les tâches et les responsabilités attribuées à ce rôle dans cet environnement.

Fonctionner avec succès et satisfaction

Habiletés

Soutiens

Qualifications



Adaptations

environnement

- Une habileté
 - Une habileté est une fonction du rôle et qu'une personne fait. Un rôle peut être décomposé en un ensemble d'habiletés et de comportements. C'est la maîtrise de ces habiletés et comportements qui fait qu'une personne est estimée performante dans son rôle.

Qu'est-ce qu'une habileté ?

- Monter un mur en briques
- Repasser une chemise
- Planter un arbre
- Faire une multiplication
- Mettre des résultats chiffrés en graphique
- Prendre note d'un message téléphonique
- Exprimer sa colère
- Réagir à une critique
- Refuser une demande
- Initier une conversation
- Négocier un compromis

<https://youtu.be/zwPpOvBual4>

Habiletés physiques

Habiletés intellectuelles

Habiletés émotionnelles

Habiletés sociales

Qu'est-ce qu'une habileté ?

Activité ou Compétence	Habiletés	Comportements
------------------------------	-----------	---------------

Exemples:

La conversation est une compétence constituée d'un ensemble d'habiletés. Chaque habileté peut être décomposée en comportements.

Le repassage est une activité qui peut être décomposée en un ensemble d'habiletés. Chaque habileté peut être décomposée en comportements.

Le jardinage est une activité ... habiletés... comportements

Qu'est-ce qu'une habileté ?

- Listes d'habiletés dans les différents domaines de réhabilitation, Guide, exercices et exemples pages 45-49

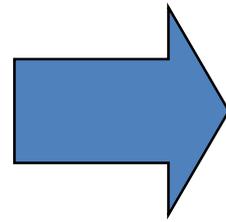


Fonctionner avec succès et satisfaction

Habiletés

Soutiens

Qualifications



Adaptations

environnement

- Un soutien
 - Les soutiens sont les gens, les lieux, les choses et les activités qui facilitent la performance d'une personne.

Fonctionner avec succès et satisfaction

Domaine scolaire	Soutiens disponibles
Les personnes	
- Sur le lieu de l'école	
- En dehors de l'école	
Les lieux	
- Dans l'espace de l'école	
- En dehors de l'école	
Les choses	
- Dans l'espace de l'école	
- En dehors de l'école	
Les activités	
- Dans l'espace de l'école	
- En dehors de l'école	

Qu'est-ce qu'un soutien ?

- Listes des soutiens possibles en fonction des domaines de réhabilitation, Guide, exercices et exemples pages 50-51

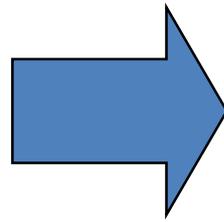


Fonctionner avec succès et satisfaction

Habiletés

Soutiens

Qualifications



Adaptations

environnement

- Une qualification
 - Une qualification se rapporte à une exigence du rôle en termes de formation, expérience, diplômes, ou caractéristiques personnelles.

Fonctionner avec succès et satisfaction

QUALIFICATIONS

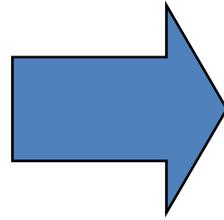
<u>TYPE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>PREFERE</u>	<u>DESIRE</u>
Formation : -			
Expérience : -			
Diplômes : -			
Caractéristiques personnelles : -			

Fonctionner avec succès et satisfaction

Habiletés

Soutiens

Qualifications



environnement

Adaptations

- Une adaptation
 - Des adaptations sont des changements spécifiques au niveau du rôle ou de l'environnement, négociées avec les responsables de l'environnement, et qui ont comme but de compenser certaines limitations fonctionnelles de la personne.



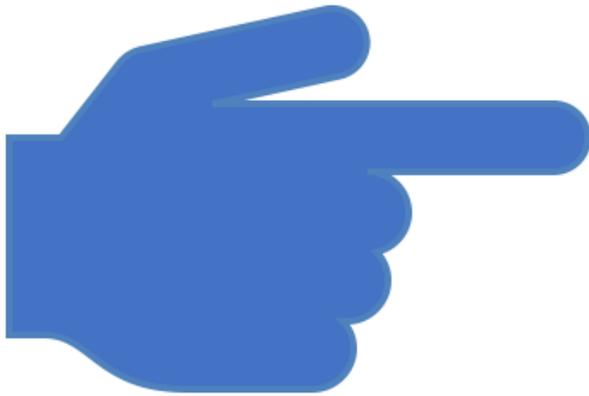
Sondage 2





C'est le moment pour poser une question !





2ÈME PARTIE

Personnaliser l'évaluation
fonctionnelle

Un objectif préliminaire

Développer le plan d'évaluation

Phase Evaluer

PERSONNALISER L'ÉVALUATION FONCTIONNELLE

Personnaliser l'Évaluation Fonctionnelle

- La situation de Robert, diagnostic fonctionnel
- Guide Pratique, pages 41-44



Phase Evaluer

**UN OBJECTIF LE PLUS PRÉCIS POSSIBLE
EN TERMES DE RÔLE ET
D'ENVIRONNEMENT**

Préalable à l'évaluation fonctionnelle

- Le préalable à *l'Evaluation Fonctionnelle* est d'avoir pu avec le client établir un objectif de réhabilitation le plus précisément possible.
- L'idéal est de pouvoir envisager l'évaluation à partir d'un Objectif Global qui définit le domaine de réhabilitation et qui comporte une intention, un rôle, un environnement et une date cible.
- Parfois, l'objectif ne pourra pas être aussi précis. Vous pouvez procéder à l'évaluation à partir d'un objectif moins précis, mais il vous faudra alors revenir sur l'évaluation et l'affiner quand le client aura une opportunité concrète précisant le rôle et l'environnement.
- Si la personne est déjà dans un environnement et un rôle au moment où elle s'adresse à vous pour de l'aide, avant de procéder à l'évaluation fonctionnelle vérifiez avec la personne si elle a un besoin de changement (Disponibilité).

Phases et activités du processus de réhabilitation

Phase 1 Orienter	Phase 2 Préparer	Phase 3 Evaluer	Phase 4 Placer	Phase 5 Développer
Identifier les besoins en réhabilitation	Faciliter la Disponibilité à la réhabilitation	Personnaliser l' évaluation	Accéder à l'environnement préféré	Développer habiletés, soutiens et adaptations essentiels
Présenter les services	Evaluer la disponibilité à la réhabilitation	Développer un plan d' évaluation	Localiser les environnements qui conviennent le mieux	Améliorer les performances
Explorer les attentes et intérêts initiaux	Développer la disponibilité à la réhabilitation	Conduire une évaluation	Vendre les forces	Accéder aux soutiens
Sélectionner une direction au service	Choisir un objectif préliminaire	Valider l' objectif	Faire réseau avec les ressources potentielles	Convenir des adaptations

Personnaliser l'Évaluation Fonctionnelle, détails des activités

1. Développer le plan d'évaluation

- a) Identifier les exigences critiques
- b) Lister les éléments essentiels à évaluer
- c) Assigner les responsabilités

2. Conduire l'évaluation fonctionnelle

- a) Sélectionner la procédure d'évaluation
- b) Évaluer le profil actuel
- c) Documenter les résultats de l'évaluation

3. Valider l'objectif

- a) Revoir les résultats de l'évaluation
- b) Confirmer le choix
- c) Justifier la faisabilité

Phase Evaluer

DÉVELOPPER LE PLAN D'ÉVALUATION

1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- Définition: Développer un plan d'évaluation c'est détailler les besoins en évaluation, les méthodes et les responsabilités.
- Les étapes:
 - a) Identifier les exigences critiques
 - b) Lister les éléments essentiels à évaluer
 - c) Assigner les responsabilités

Personnaliser l'Évaluation Fonctionnelle

- Repass Drive'in
- Guide Pratique pages 52-56





Vous passez...
Nous repassons!

Repass Driv'in de Charleroi



Repass Drive'in

- Vous passez...
- Nous repassons!



Mons, Nivelles, Charleroi, Binche, Namur, Libramont, Mouscron,...

Repass Driv'in de Charleroi



Repas Driv'in de Charleroi

- ❑ La repasseuse doit pouvoir s'intégrer dans l'équipe
- ❑ Le repasseuse est responsable de chaque manne de linge qu'elle reçoit
- ❑ La repasseuse doit viser une rentabilité de trois kg de linge par heure
- ❑ La repasseuse doit plier le linge et le disposer dans la manne dans le bon ordre



Repass Drive'in

- L'avis d'une repasseuse
 - Aimer repasser
 - S'entendre avec les collègues
 - Que des femmes entre elles ce n'est pas toujours facile



1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- 1^{ère} étape: Identifier les exigences critiques
 - C'est déterminer ce que la personne doit pouvoir faire pour réussir et être satisfaite dans l'environnement ciblé.
 - Deux domaines essentiels
 - Attentes personnelles
 - Attentes de l'environnement

1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- 1^{ère} étape: Identifier les exigences critiques
 - Attentes personnelles: ce sont des aspects que la personne estime importants pour son succès et sa satisfaction dans l'environnement. Ils sont en général basés sur des expériences antérieures.
 - Définissez ces attentes personnelles en des termes observables et mesurables et déterminez quels seraient les comportements personnellement important en rapport avec ces attentes.

1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- 1^{ère} étape: Identifier les exigences critiques
 - Attentes de l'environnement: ce sont les normes utilisées par l'environnement pour juger du succès d'une personne dans son fonctionnement.
Qu'attend l'environnement que la personne fasse, aie et soit pour être considéré comme fonctionnant bien dans l'environnement?
 - Attentes explicites et attentes implicites
 - Définissez ces attentes en des termes observables et mesurables et déterminez quels seraient les actions observables que la personne devrait accomplir.

1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- 2^{ème} étape: Lister les éléments essentiels à évaluer
 - A partir des domaines essentiels d'évaluation
 - Cibler les habiletés, soutiens et qualifications associées ou connexes
 - Les nommer et en donner une description opérationnelle

Attentes personnelles	Habiletés associées	Soutiens associés	Qualifications associées
Attentes explicites de l'employeur	Habiletés associées	Soutiens associés	Qualifications associées
Attentes implicites de l'employeur	Habiletés connexes	Soutiens connexes	Qualifications connexes

1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- 2^{ème} étape: Lister les éléments essentiels à évaluer
 - Première sous-étape: déduire les habiletés, soutiens et qualifications à partir des attentes
 - De vague à précis, en termes comportementaux

Attentes générales	Attentes comportementales	Habiletés sous-jacentes	Habiletés critiques

1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- 2^{ème} étape: Lister les éléments essentiels à évaluer
 - Deuxième sous-étape: nommer et donner une description opérationnelle des **habiletés**, soutiens et qualifications critiques retenues

Nom de l'habileté:	Planifier des activités	
Description opérationnelle:	Nombre de jours par semaine où, le soir avant de se coucher, Robert prévoit des activités pour le jour suivant.	
	Fréquence	Nombre de jour par semaine
	Comportement	Prévoir des activités pour le jour suivant
	Circonstances	Le soir avant de se coucher

1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- 2^{ème} étape: Lister les éléments essentiels à évaluer
 - Deuxième sous-étape: nommer et donner une description opérationnelle des habiletés, **soutiens** et qualifications critiques retenues

Nom du soutien:	Partenaire au club de remise en forme	
Description opérationnelle:	Nombre de jours par semaine où une personne accompagne Robert à son club de remise en forme avant le travail.	
	Fréquence	Nombre de jour par semaine
	Nature du soutien	Une personne
	Circonstances	Au club de remise en forme avant le travail

1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- 2^{ème} étape: Lister les éléments essentiels à évaluer
 - Deuxième sous-étape: nommer et donner une description opérationnelle des habiletés, soutiens et **qualifications** critiques retenues

Type	Minimum	Préféré	Désiré
Formation			
Expérience			
Diplôme			
Caractéristique personnelle			

1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- 3ème étape: Assigner les responsabilités
 - C'est déterminer pour chaque élément quel membre de l'équipe ou quel professionnel sera responsable de l'évaluation et dans quel délai.

1^{ère} activité:

Développer le plan d'évaluation

- Guide pratique
 - A. *Identifier les exigences critiques, pages 5-6*
 - B. *Lister les éléments essentiels à évaluer, pages 7-13*
 - C. *Assigner les responsabilités, page 14*



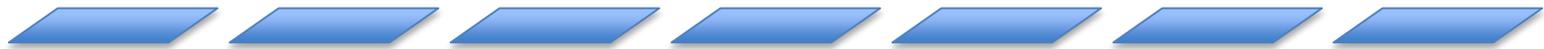
Travail en petit groupe



- La situation de David, Guide pratique, pages 57-59
- Durée : 20 minutes

Lister les habiletés et soutiens essentiels

La situation de David



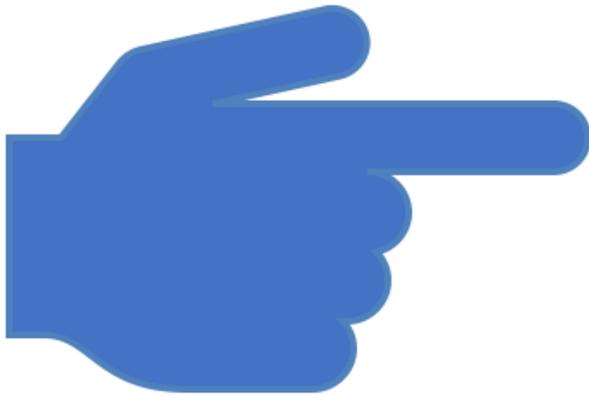
Guide Pratique, pages 57-59





C'est le moment pour poser une question !





3ÈME PARTIE

Conduire l'évaluation
fonctionnelle

Valider l'objectif

Phase Evaluer

CONDUIRE L'ÉVALUATION FONCTIONNELLE

2^{ème} activité:

Conduire l'évaluation fonctionnelle

- Définition: Conduire l'évaluation fonctionnelle consiste à déterminer les forces et les déficits d'une personne par rapport à l'objectif fixé.
- Les étapes:
 - a) Sélectionner la procédure d'évaluation
 - b) Evaluer le profil actuel
 - c) Documenter les résultats de l'évaluation

2^{ème} activité:

Conduire l'évaluation fonctionnelle

- 1^{ère} étape: Sélectionner la procédure d'évaluation
 - Mesurer la performance (habiletés)
 - Méthodes d'évaluation, Guide, exercices et exemples, page 20
 - Explication des méthodes d'évaluation des habiletés, Guide page 21
 - Mesurer la performance (habiletés) et exemple de Mike, Guide pages 22-23
 - Fiche d'évaluation du stagiaire, Guide pages 24-25

2^{ème} activité:

Conduire l'évaluation fonctionnelle

- 1^{ère} étape: Sélectionner la procédure d'évaluation
 - Mesurer les soutiens
 - Les soutiens sont les gens, les lieux, les choses et les activités qui facilitent la performance d'une personne. Guide page 26.

Soutien désiré	Fréquence/ circonstances	Disponible?	Accessible?	Utilisé?
----------------	-----------------------------	-------------	-------------	----------

2^{ème} activité:

Conduire l'évaluation fonctionnelle

- 1ère étape: Sélectionner la procédure d'évaluation
 - Mesurer les qualifications
 - Une qualification se rapporte à une exigence du rôle en termes de formation, expérience, diplômes, ou caractéristiques personnelles. Guide page 27.

Type:	Minimum	Préféré	Désiré	Correspond ?
Formation				
Expérience				
Références				
Caractéristiques personnelles				

2^{ème} activité:

Conduire l'évaluation fonctionnelle

- 2^{ème} étape: Evaluer le profil actuel
 - Cela signifie regarder le niveau actuel de performance de la personne et le comparer au niveau nécessaire et déterminer ainsi les forces et les déficits de la personne

	Niveau actuel	Niveau nécessaire	Force	Déficit
Habilitété				
Soutien				
Qualification				

2^{ème} activité:

Conduire l'évaluation fonctionnelle

- 3^{ème} étape: Documenter les résultats d'évaluation
 - Résumer les résultats de l'évaluation dans une fiche d'évaluation des habiletés, des soutiens et des qualifications.
 - Guide pages 31-34

3^{ème} activité:

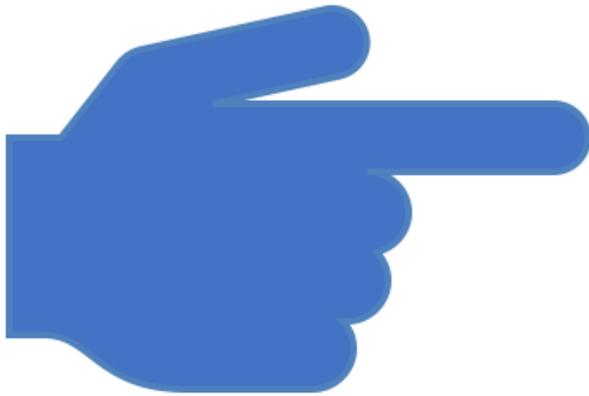
Valider l'objectif

- Définition: Valider l'objectif consiste à s'assurer de l'engagement du bénéficiaire à travailler dans la direction du résultat spécifié
- Les étapes:
 - a) Passer en revue les résultats de l'évaluation
 - b) Confirmer le choix
 - c) Justifier la faisabilité
- Guide pages 35-38



C'est le moment pour poser une question !





4ÈME PARTIE

Exercice interactif en petit
groupe

Conclusion

Exercice

Exercice interactif : votre évaluation fonctionnelle



Guide exemples et exercices pages 60-64



Travail en petit groupe



- Exercice interactif, mon évaluation fonctionnelle Guide pratique, pages 60-64
- Durée : 20 minutes

Évaluation fonctionnelle
Diagnostic/Planification/Intervention

CONCLUSIONS

L'évaluation fonctionnelle

- L'évaluation fonctionnelle aboutit à un diagnostic fonctionnel
- Points importants:
 - Les objectifs de la personne en terme de rôles et d'environnements.
 - Une bonne compréhension des exigences et des attentes de l'environnement mais aussi de celles de la personne.
 - Les habiletés, les soutiens essentiels
 - Les forces et les faiblesses de la personnes par rapport aux habiletés et soutiens essentiels

Phases et activités du processus de réhabilitation

Phase 1 Orienter	Phase 2 Préparer	Phase 3 Evaluer	Phase 4 Placer	Phase 5 Développer
Identifier les besoins en réhabilitation	Faciliter la Disponibilité à la réhabilitation	Personnaliser l' évaluation	Accéder à l'environnement préféré	Développer habiletés, soutiens et adaptations essentiels
Présenter les services	Evaluer la disponibilité à la réhabilitation	Développer un plan d' évaluation	Localiser les environnements qui conviennent le mieux	Améliorer les performances
Explorer les attentes et intérêts initiaux	Développer la disponibilité à la réhabilitation	Conduire une évaluation	Vendre les forces	Accéder aux soutiens
Sélectionner une direction au service	Choisir un objectif préliminaire	Valider l' objectif	Faire réseau avec les ressources potentielles	Convenir des adaptations

Personnaliser l'Évaluation Fonctionnelle

1. Développer le plan d'évaluation

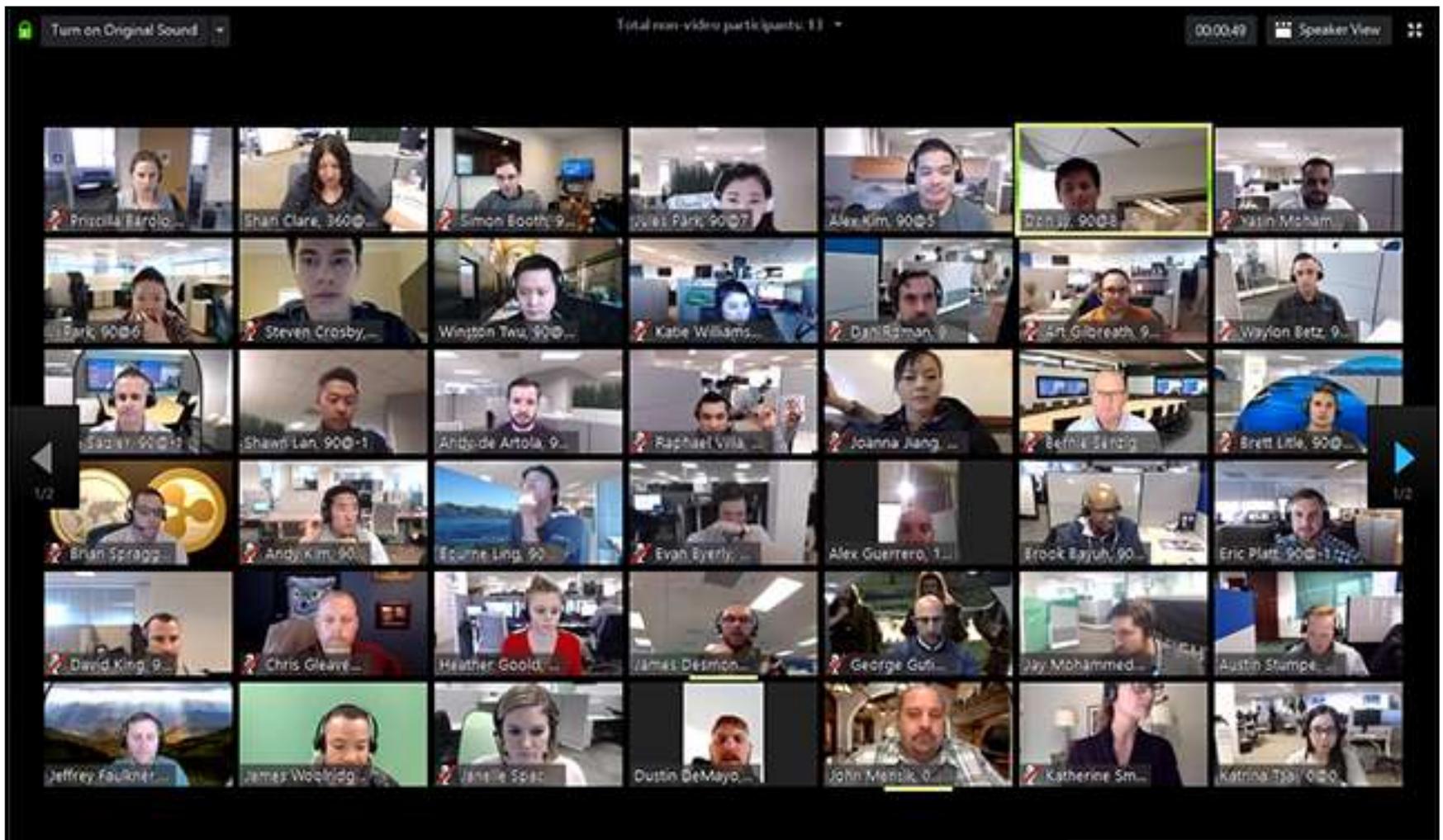
- a) Identifier les exigences critiques
- b) Lister les éléments essentiels à évaluer
- c) Assigner les responsabilités

2. Conduire l'évaluation fonctionnelle

- a) Sélectionner la procédure d'évaluation
- b) Évaluer le profil actuel
- c) Documenter les résultats de l'évaluation

3. Valider l'objectif

- a) Revoir les résultats de l'évaluation
- b) Confirmer le choix
- c) Justifier la faisabilité



Sondage 3





C'est le moment pour poser une question !

Bibliographie

- Anthony W. et al.: La Réhabilitation psychiatrique, Socrate Editions Promarex, 2004
- Anthony W et Farkas M. : Abécédaire du processus de Réhabilitation Psychiatrique, traduction française Régis De Cooman, dans www.espace-socrate.com
- Deleu G. : *Où nous mène la Réhabilitation Psychiatrique*, Socrate Editions Promarex, 2012
- Lecomte T. et Leclerc C.: *Manuel de Réadaptation Psychiatrique*, 2^{ème} édition, Presse de l'Université du Québec, 2012
- Liberman R.P.: *Recovery from Disability, manuel of Psychiatric Rehabilitation*, American Psychiatric Publishing Inc., 2008