

La démarche d'intervention en ergothérapie

Rappels, échanges et débats sur certains points

Catherine Genet, Emeric Offenstein
Maîtres d'Enseignements HES

27 janvier 2023

Pour toutes questions : emeric.offenstein@hetsl.ch

Haute école de travail social et de la santé Lausanne

HE
TSL

Hes·so
Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale

Objectifs de la présentation

Discuter certains éléments de la démarche en regard de la manière dont ils sont enseignés à l'école. En particulier :

- 1 Les étapes de la démarche
- 2 L'entrée dans la démarche : par les occupations ou par les fonctions (Top Down/Bottom up)
- 3 La construction des objectifs du plan d'intervention

1. Les étapes de la démarche

1 Les étapes de la démarche

Les points de discussion

Quels sont les points de discussion que vous avez le plus souvent avec les étudiants autour de la démarche en ergothérapie ?

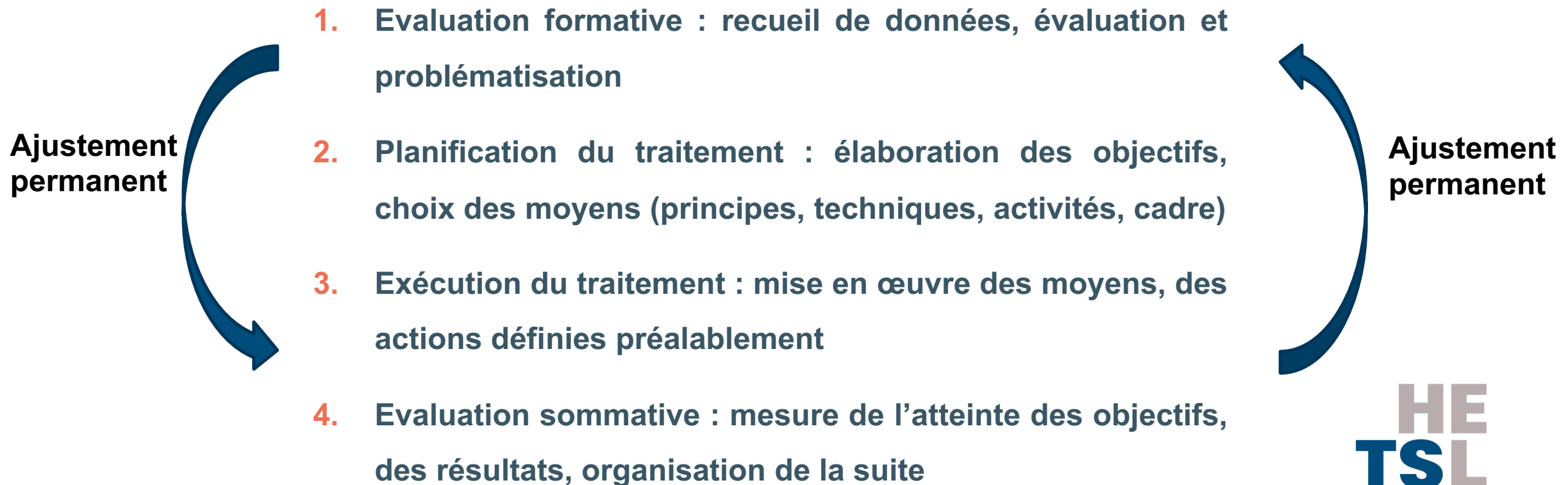
Percevez-vous des différences entre la démarche telle qu'elle est enseignée à l'école et la réalité de votre pratique ?

Etes-vous au clair avec les termes de profil et d'état occupationnel ?

1 Les étapes de la démarche :

Les étapes générales

Les 4 étapes du processus d'intervention en ergothérapie Sylvie Meyer (2007)



1 Les étapes de la démarche : ASE

Le profil occupationnel

Contexte, préoccupations actuelles
 Histoire occupationnelle, répertoire, sens
 Caractéristiques générales du/des problèmes occupationnelles et des ressources
Priorités et attentes

L'état occupationnel

Les performances occupationnelles !!!
 Selon les besoins : mesures spécifiques individuelles (fonctions) et environnementales

Problématiser et rédiger :

- Décrire et expliquer la situation occupationnelle
 - Les axes et hypothèses de travail
- (les objectifs spécifiques du plan d'intervention)

Demande d'intervention	
Prescription médicale	- Vérifier la prescription, demander la garantie de prise en charge à l'assurance.
Demande d'une institution, d'un organisme, d'une entreprise, ...	- Clarifier la demande, convenir du tarif.

Évaluation	
Établir le profil occupationnel	- Clarifier le contexte et les préoccupations actuelles du ou de la client-e. - Recueillir des informations sur l'histoire occupationnelle, les besoins, les problèmes et les ressources du ou de la client-e. - Identifier des facteurs environnementaux qui limitent ou soutiennent la réalisation des occupations souhaitées. - Prendre en compte les priorités et les attentes de résultats du ou de la client-e.
Établir l'état occupationnel	- Collecter des données objectives et subjectives sur les performances occupationnelles du ou de la client-e à l'aide d'instruments d'obtention de données spécifiques et documenter les informations obtenues.

Intervention	
Poser les objectifs	- Établir avec le ou la client-e, des objectifs d'intervention évaluable, significatifs, centrés sur l'occupation et définis dans le temps.
Organiser l'intervention	- Définir le type d'intervention et l'organiser en fonction de la théorie, des preuves, ainsi que de l'expérience et des valeurs du ou de la client-e. - Planifier la durée de l'intervention et la fréquence des séances. - Au besoin référer plus loin.
Mener l'intervention	- Mener l'intervention ergothérapeutique.
Contrôler l'intervention	- Évaluer la progression de l'intervention en rapport avec les résultats attendus. - Si nécessaire, ajuster les objectifs et le plan d'intervention avec le ou la client-e.

Résultats	
Évaluer l'atteinte des objectifs et les résultats de l'intervention	- Comparer les performances occupationnelles actuelles du ou de la client-e avec leur état à l'entrée en thérapie et évaluer l'atteinte des objectifs.
Conclure l'intervention et définir les suites	- Évaluer avec le ou la client-e et les parties prenantes si l'intervention doit être poursuivie, modifiée ou terminée. - Émettre des recommandations pour la fin de l'intervention ou pour la suite des soins. - Clore et facturer.

**2. Entrer dans la démarche par les occupations ou
par les fonctions
(Top Down/Bottom up)**

2 Entrer dans la démarche : occupations ou fonctions (Top Down/Bottom up)

Points de discussion

Quel est votre perception de ces deux approches ?

Quelle est l'influence de votre contexte de pratique sur l'approche que vous adoptez ?

Quelle est l'incidence de ces approches sur la phase d'évaluation de la démarche en ergothérapie ?

2 Entrer dans la démarche : occupations ou fonctions (Top Down/Bottom up)

Approche Top Down

Du plus global sur les occupations de la personne au plus précis des éléments qui les composent

Informations avant plan de traitement

Les occupations : nombre, nature, importance
Leurs caractéristiques : personne, environnement, histoire, relation

Leurs performances : procédure actuelle, habitudes actuelles, habileté

Les caractéristiques individuelles et environnementales actuelles recrutées et celles nécessaires : fonctions et caractéristiques bio-psychosociales, évaluation de l'environnement

Outils :

Entretiens semi-structurés (type MCRO)

Observation en situation de la performance, le plus écologique possible (type mise en situation, AMPS)

Tests et exercices en milieu contrôlé (Berg, Tinetti, BHK, purdue pegboard), Bilans des fonctions (nepsy, testing...)

2 Entrer dans la démarche : occupations ou fonctions (Top Down/Bottom up)

Approche Bottom Up

Du plus précis des éléments qui composent les occupations à leur exécution en situation écologique

Informations avant plan de traitement :

Les occupations : nombre, nature, importance
Leurs caractéristiques : personne, environnement, histoire, relation

Les caractéristiques individuelles et environnementales actuelles recrutées et celles nécessaires : fonctions et caractéristiques bio-psychosociales, évaluation de l'environnement

Informations finales ou à mi-parcours de traitement :

Leurs performances : procédure actuelle, habitudes actuelles, habileté

Outils :

Entretiens semi-structurés (type MCRO)

Tests et exercices en milieu contrôlé (Evaluation du risque de chute, BHK, perdue pegboard), Bilans des fonctions (nepsy, testing...)

Observation en situation de la performance, le plus écologique possible (type mise en situation, AMPS)

3. Distinction et construction des objectifs du plan d'intervention

3 Construction et distinction des objectifs

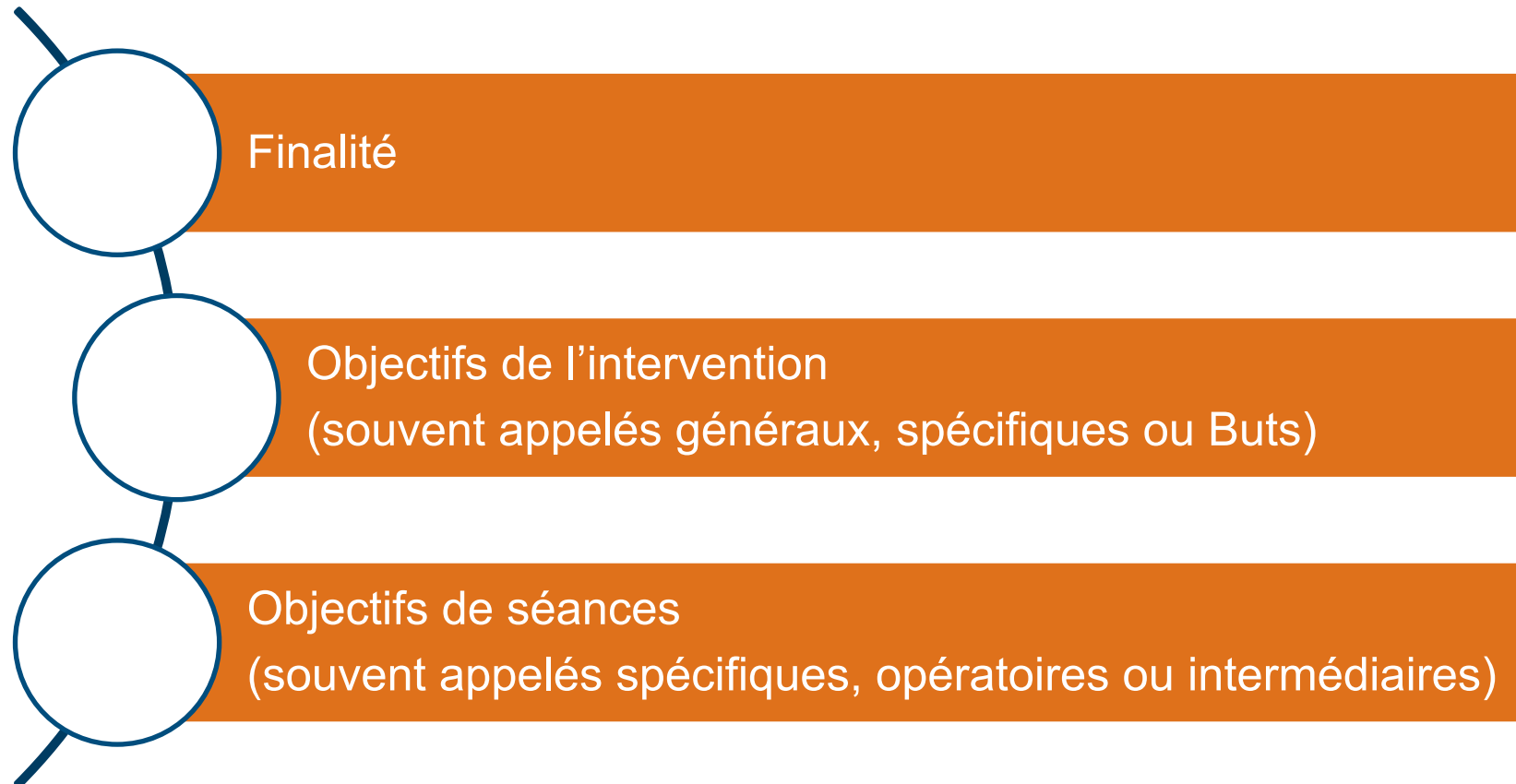
Points de discussion

Il y a-t-il des éléments qui vous semblent flous dans la formulation des objectifs du plan de traitement ?

Percevez-vous des différences entre la manière de formuler les objectifs de la part des étudiants et la vôtre ?

3 Construction et distinction des objectifs

Les différents objectifs



3 Construction et distinction des objectifs

Les différents objectifs

1. Finalité

- Appartient à la personne (client-centré) ou l'établissement et au service
- Correspond souvent à la commande formulée aux ergothérapeutes
- Très générale, peu opérationnelle, éventuellement conflictuelle

2. Objectif de l'intervention

Communément appelé généraux, spécifiques ou buts

- Déclinent la finalité pour ce qui concerne l'ergothérapie, donne cibles et direction claire, déclinés dans le temps.
- Vont à la rencontre des priorités ou des buts du client : atteints, ils solutionnent les problèmes (lien logique)
- Rédigés de façon à être intelligibles par le client

Centrés sur l'occupation si l'approche est occupationnelle (dans une approche Top Down)

S'occuper de son enfant, se promener au parc, se faire des amis

Centrés sur les fonctions si l'approche est analytique (bottom-up). Sinon, garder les fonctions pour les objectifs opérationnels ou intermédiaires.

Améliorer sa sensibilité périphérique de manière à mieux discriminer les caractéristiques des objets à manipuler
Développer l'efficacité de ses AVQ en croisant davantage la ligne médiane avec son MS

3. Objectif de séances : les types d'action à mener

Communément appelé spécifiques, opératoires, intermédiaires

- Les objectifs de séances, opératoires ou intermédiaires concourent aux objectifs de l'intervention.
- Dans une approche centrée sur les occupations, ils peuvent tout autant être centrée sur des occupations (mais à une granularité plus fine que l'obj/but auquel ils renvoient), que sur des fonctions.

3 Construction et distinction des objectifs

Demande d'intervention	
Prescription médicale	- Vérifier la prescription, demander la garantie de prise en charge à l'assurance.
Demande d'une institution, d'un organisme, d'une entreprise, ...	- Clarifier la demande, convenir du tarif.



Évaluation	
Établir le profil occupationnel	<ul style="list-style-type: none"> - Clarifier le contexte et les préoccupations actuelles du ou de la client-e. - Recueillir des informations sur l'histoire occupationnelle, les besoins, les problèmes et les ressources du ou de la client-e. - Identifier des facteurs environnementaux qui limitent ou soutiennent la réalisation des occupations souhaitées. - Prendre en compte les priorités et les attentes de résultats du ou de la client-e.
Établir l'état occupationnel	- Collecter des données objectives et subjectives sur les performances occupationnelles du ou de la client-e à l'aide d'instruments d'obtention de données spécifiques et documenter les informations obtenues.



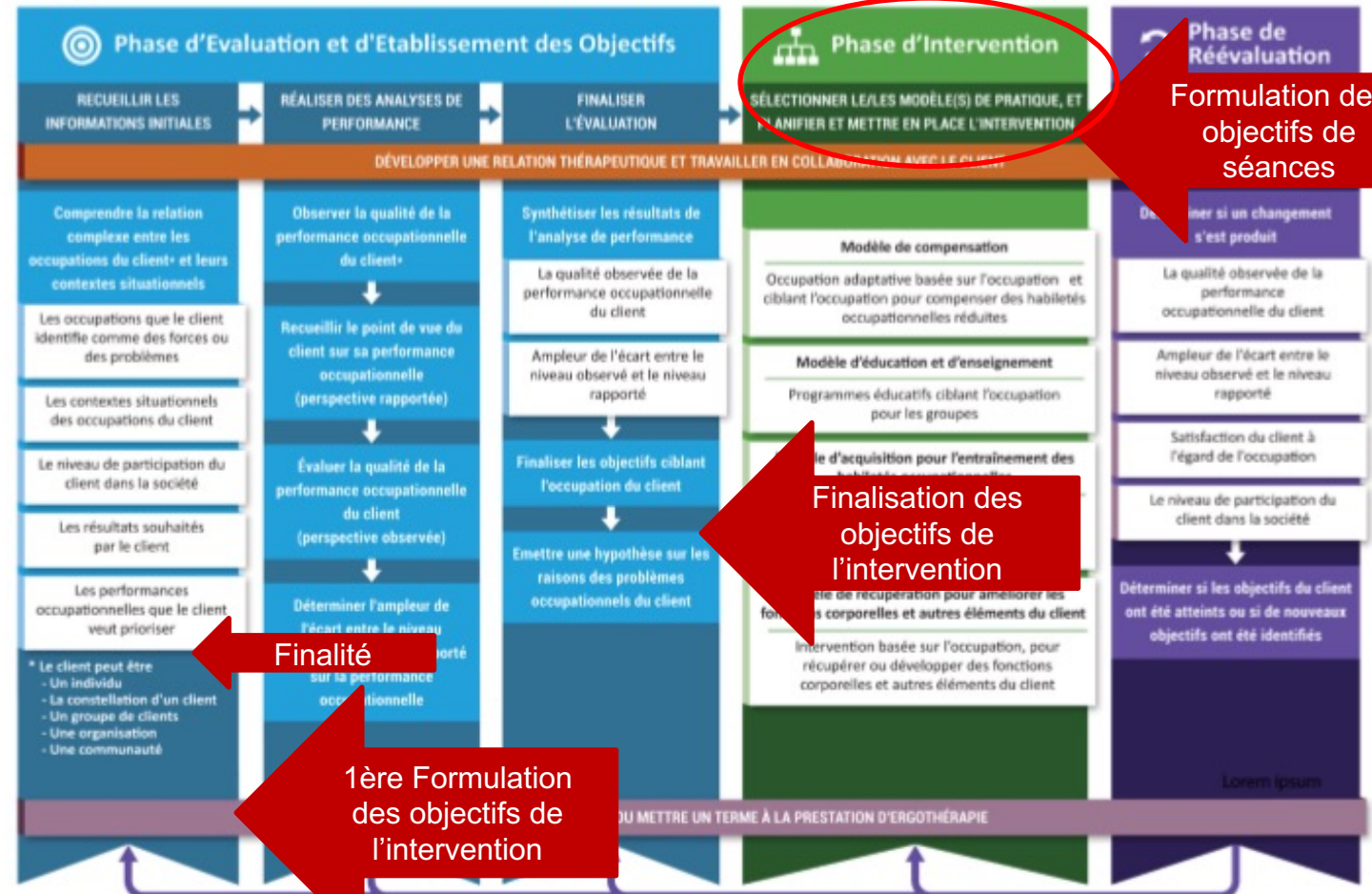
Intervention	
Poser les objectifs	- Établir avec le ou la client-e, des objectifs d'intervention évaluable, significatifs, centrés sur l'occupation et définis dans le temps.
Organiser l'intervention	<ul style="list-style-type: none"> - Définir le type d'intervention et l'organiser en fonction de la théorie, des preuves, ainsi que de l'expérience et des valeurs du ou de la client-e. - Planifier la durée de l'intervention et la fréquence des séances. - Au besoin référer plus loin.
Mener l'intervention	- Mener l'intervention ergothérapeutique.
Contrôler l'intervention	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluer la progression de l'intervention en rapport avec les résultats attendus. - Si nécessaire, ajuster les objectifs et le plan d'intervention avec le ou la client-e.



Résultats	
Évaluer l'atteinte des objectifs et les résultats de l'intervention	- Comparer les performances occupationnelles actuelles du ou de la client-e avec leur état à l'entrée en thérapie et évaluer l'atteinte des objectifs.
Conclure l'intervention et définir les suites	<ul style="list-style-type: none"> - Évaluer avec le ou la client-le et les parties prenantes si l'intervention doit être poursuivie, modifiée ou terminée. - Émettre des recommandations pour la fin de l'intervention ou pour la suite des soins. - Clore et facturer.



Représentation graphique du Modèle du Processus d'Intervention en Ergothérapie (OTIPM)



De Fisher, A. G., & Marterella, A. [2015]. *Powerful practice: A model for authentic occupational therapy*. Fort Collins, CO: Center for Innovative OT Solutions. © Center for Innovative OT Solutions, 2019; peut être photocopié pour usage personnel

3 Construction et distinction des objectifs

La précision des obj/but

SMART

Spécifique (à la personne)

Mesurable (Quoi, quand, indicateur de réussite)

Adapté (négocié avec la personne)

Réaliste (= accessible)

Définit dans le **T**emps

SMART = outil mnémotechnique pour rédiger des objectifs permettant de respecter certaines qualités indispensables

- utilisé pour la rédaction des objectifs spécifiques
- adapté pour la rédaction de la finalité, des objectifs opérationnels

NB : l'inscription dans le temps d'un objectif est toujours un défi (vient avec l'expérience) et pas toujours réalisable

3 Construction et distinction des objectifs

La précision des objectifs/but

Finalité (Objectif général)	Objectif spécifique de la personne But	Délai	Objectifs opérationnels ou intermédiaires	Délai	Moyens	Modalités et principes d'intervention
Reprise du travail agricole	Conduire son tracteur	Long terme : mi-septembre	Récupérer la sensibilité et la mobilité des doigts	À 2 semaines	Techniques de stimulation sensitive Posture sur plateau canadien Exercice de saisie d'objets fins	Graduation de l'activité proposée pour augmenter la complexité et rééduquer la fonction
			Améliorer la force de préhension et l'endurance	Long terme : mi-septembre	Entraîner les préhensions Exercice de saisie d'objets lestés Jeu de pétanque Mise en situation sur un poste de conduite auto	Graduation de l'activité proposée pour augmenter la complexité et rééduquer la fonction Ecologique

Conduire son tracteur d'ici quatre mois, afin de pouvoir reprendre son travail agricole, en restaurant la sensibilité et motricité des doigts et en améliorant la force de préhension

3 Construction et distinction des objectifs

La précision des objectifs/but

Objectif général Finalité	Objectif spécifique de la personne	Délai	Objectifs opérationnels ou intermédiaire	Délai	Moyens	Modalités et principes d'intervention
Vivre de façon indépendante au domicile	S'habiller seul tous les matins chez moi	Long terme : 3 mois	Apprendre les techniques d'habillage à une main	Court terme : 1 semaine	Mise en situation	Ecologique Tous les matins à la sortie du lit
			Retrouver la motricité du membre supérieur paralysé	Long terme : 3 mois	Technique de rééducation : thérapie par le miroir	Graduation de l'activité proposée pour augmenter la complexité et rééduquer la fonction
	Choisir des vêtements appropriés aux événements de la journée					

4. Les cadres conceptuels présentés aux étudiants

Sommaire

4.2 Définir l'occupation selon ses formes et leurs composantes

4.2 Les occupations et les *activities*

4.2 La tâche (réalisée ou à réaliser)

4.2 La performance occupationnelle

Sommaire

4.3 Les concepts de structure des occupations

4.3 Habitudes et routines

4.3 Equilibre Occupationnel

4.3 Domaines des occupations

4.4 Les concepts des éléments de l'occupation externes à l'individu

4.4 Le contrat social : rôles et participations

4.4 Lieux de l'action : environnement, setting, contexte

Sommaire

4.5 Les concepts des éléments de l'occupation internes à l'individu

4.5 L'expérience des occupations : engagement, volition, motivation, spiritualité

4.5 Habilités et fonctions

4.1 Les outils conceptuels de l'analyse

Les concepts : cadres conceptuels en ergothérapie

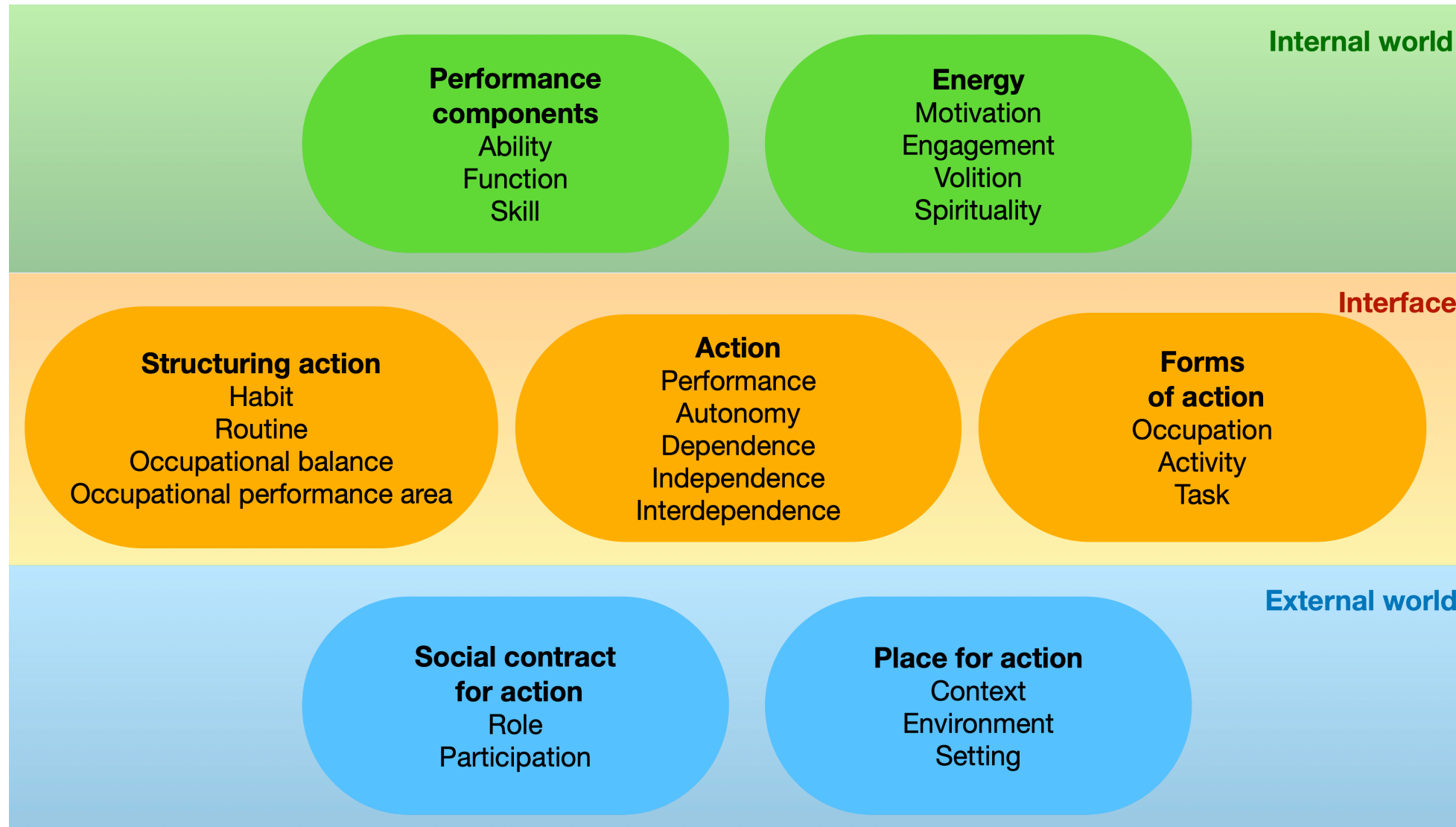
Deux cadres conceptuels majeurs proposés dans ce cours :

- Le cadre conceptuel du groupe terminologie de ENOTHE (CCTE) (Meyer, 2013).
The european conceptual framework for occupational therapy (ECFOT) (Creek, 2010).
- Le cadre conceptuel (*framework*) de l'association américaine des ergothérapeutes.
Occupational therapy practice framework (OTPF) (AOTA, 2014, 2020).

Pas de consensus entre les cadres et plus généralement dans la profession. Donc :
définitions évolutives, cumulatives et contradictoires, souvent débattues

4 Les cadres conceptuels présentés aux étudiants

European Conceptual Framework for Occupational Therapy



4 Les cadres conceptuels présentés aux étudiants

Occupational therapy practice framework (OTPF)

Les concepts
de l'OTPF
Domaines de la
performance
occupationnelle

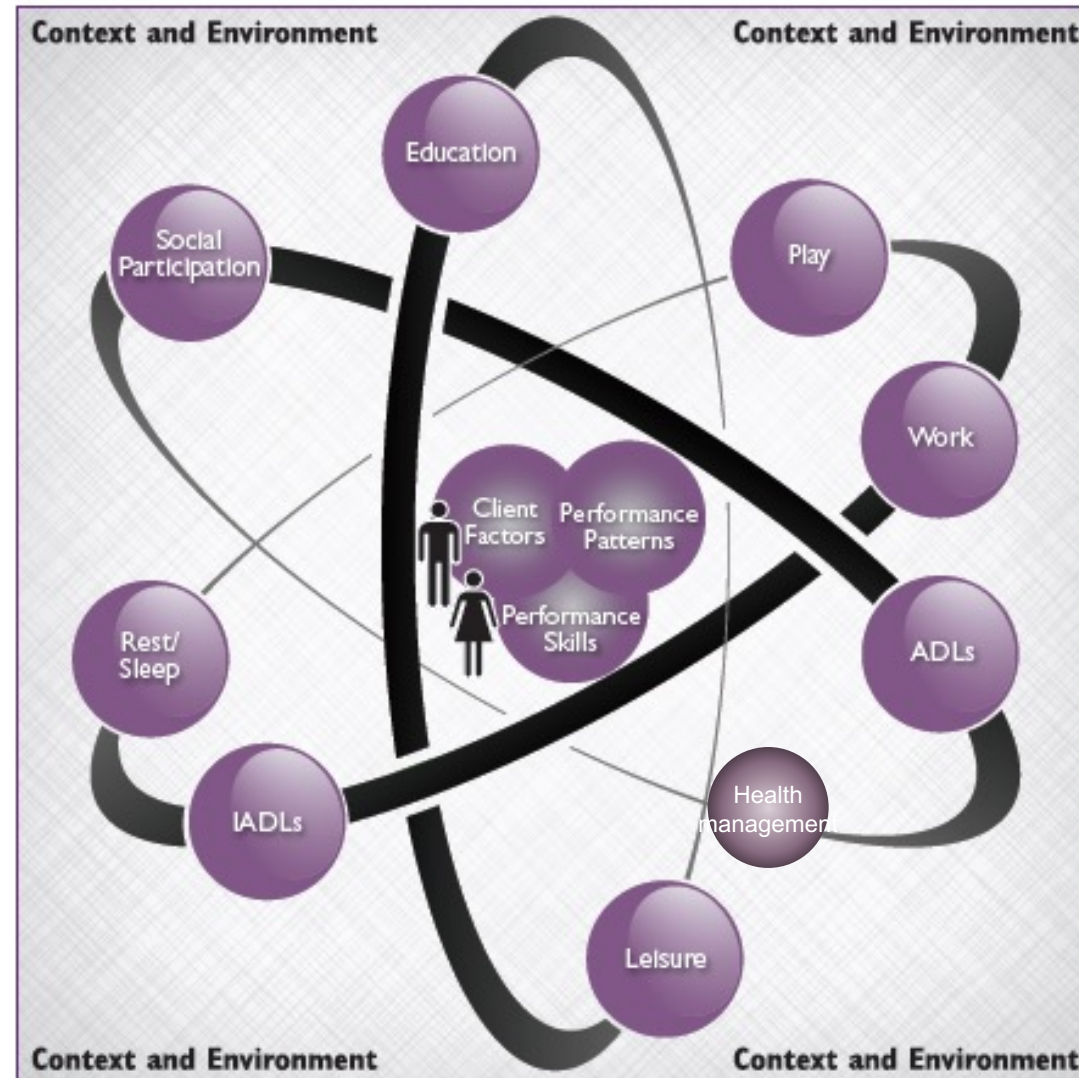


Figure 1. Occupational therapy's domain.

4.1 Les outils conceptuels de l'analyse

Les concepts : exemple d'utilisation en ergothérapie

L'occupation observée

Synthèse

La copie de la leçon de grammaire par Thimoté dans le cahier correspondant.

Nous nous trouvons dans une classe de CM1, les écoliers sont en train de recopier une leçon de grammaire que l'instituteur est en train d'écrire au tableau. Thimoté, au deuxième rang de la classe, regarde tour à tour l'instituteur écrire et ses camarades recopier. Son cahier est sorti mais il ne prend pas en note la leçon. Il se tourne à plusieurs reprises vers son camarade derrière lui pour lui chuchoter des choses.

Amorce de l'analyse

A travers quelques concepts

La personne : Thimoté, élève de 9 ans. Dyspraxique reconnu. Enthousiaste, poli, énergique...

Environnement physique : l'activité recrute systématiquement les éléments suivants : salle de classe, tableau, bureau, cahier, outils,...

L'environnement physique est disposé de tel manière...

Environnement sociale : dans cet activité, Thimoté peut interagir de manière direct avec... et de manière indirect avec... Il peut s'y jouer...

Orchestration de l'occupation : l'activité fait systématiquement suite à une présentation de l'instituteur. Elle se situe le plus souvent en fin de cours. Parfois....

Etc.

4.2 Définir l'occupation selon ses formes et leurs composantes

4.2 Les occupations et les *activities*

La forme : définitions et différences

Attention aux traductions de langue

Une ou des occupations

« Une expérience personnelle spécifique, non répétable, construite par l'individu » (Pierce, 2001)

« La réalisation, dans un contexte temporel, physique et socio-culturel, d'activités productives, de jeu ou de la vie de tous les jours » (Taylor, 2017).

« Les choses que les gens font et qui occupent leur temps et leur attention. Les activités personnelles que les gens choisissent de faire ou dans lesquelles ils doivent s'engager, ainsi que la manière dont chacun en fait l'expérience » (Boyt Schell et al., 2014)

«Un groupe d'activités, culturellement dénommé, qui a une valeur personnelle et socioculturelle et qui est le support de la participation à la société» (Meyer, 2013)

Une ou des *activities*

« Une idée que les gens ont en tête et pour laquelle ils partagent un langage commun » (Pierce, 2001, p. 139)

« Une forme d'action qui est objective et sans rapport à l'engagement spécifique du client ni au contexte » (AOTA, 2020)

Une suite structurée d'actions ou de tâches qui concourt aux occupations (Meyer, 2013)

Attention aux multiples définitions

De plus en plus accepté en francophonie :

L'occupation est individuelle, spécifique, unique (ma propre routine d'habillage)
L'activité est une catégorie abstraite culturellement définie (s'habiller)




4.2 Les occupations et les *activities*

Analyser une occupation pour renseigner les concepts suivants (exple) :

■ Permet de saisir le « répertoire occupationnelle » et leurs « orchestration » (Willard & Spackman, 2014), et de construire le profil occupationnel de la personne (ASE, 2017)

■ Permet de saisir les paramètres généraux des activités :

- La personne
 - Paramètres environnementaux (physiques et sociaux)
 - Valeurs personnelles
 - Intérêts
 - Causalités personnelles
 - Habitudes
 - Rôles
 - Habilitéés
- 
- Alimentant le processus « volitionnel » (Kielhofner, MOH, 2002)
- Alimentant le processus « d'habitation » (Kielhofner, MOH, 2002)
- Alimentant la « capacité de performance » (Kielhofner, MOH, 2002)

Et plus généralement : les représentations, les objectifs, les routines, les fonctions (cognitives, musculaires...) générales, la motivation, etc.

■ Outils de recueil de données : dépend des paramètres recherchés (entretien ouvert, observations générales de la personne, de son environnement). Exemple d'outils spécifiques : la mesure canadienne du rendement occupationnel.

4.2 Les occupations et les *activities*

Analyser une ou des occupations : exemple en ergothérapie

L'occupation observée : Thimoté copie une leçon

Synthèse

La copie de la leçon de grammaire par Thimoté dans le cahier correspondant

Nous nous trouvons dans une classe de CM1, les écoliers sont en train de recopier une leçon de grammaire que l'instituteur est en train d'écrire au tableau. Thimoté, au deuxième rang de la classe, regarde tour à tour l'instituteur écrire et ses camarades recopier. Son cahier est sorti mais il ne prend pas en note la leçon. Il se tourne à plusieurs reprises vers son camarade derrière lui pour lui chuchoter des choses.

Un entretien est réalisé avec Thimoté à propos de la copie de ses leçons, et un autre avec l'instituteur.

Thimoté dit qu'il n'a pas envie d'écrire ses leçons « c'est dure ». Il dit également qu'il récupère un photocopie du cahier de sa camarade. Thimoté ne se sent pas mal à l'aise dans la classe, il aime tout le monde. L'instituteur précise que Thimoté est très à l'aise dans la classe. Souvent au centre de l'attention (instituteur et élève), il en joue beaucoup.

Analyse de l'occupation

A travers quelques concepts

En plus des éléments déjà analysés, diapo 5 et correspondant à l'analyse de l'occupation :

Causalité personnelle : Thimoté ne se sent pas en capacité de recopier sa leçon, « c'est dur ». Un entretien plus poussé et une corrélation avec des bilans d'évaluation neuropsychologique, montre les réelles difficultés rencontrées par Thimoté. Celui-ci précise avoir déjà essayé et n'avoir jamais vraiment réussi.

Intérêts : Thimoté a peu d'intérêt pour l'activité. L'entretien plus poussé montre qu'il ne s'intéresse pas au leçon. Qu'un cahier rempli par lui-même ne l'intéresse pas et que le papier photocopie du cahier de sa camarade (meilleure élève de sa classe et son « amoureuse ») lui convient très bien. A cela se rajoute qu'en l'état, tout le monde prend soin de Thimoté.

Hypothèse pour la suite : un accompagnement à l'écriture (graphique ou par ordinateur) pourrait se heurter à la motivation de Thimoté. Ses intérêts ne se situent pas là et sa causalité personnelle est très basse.

4.2 La tâche (réalisée ou à réaliser)

La forme : définitions

La tâche

« Occupation ou activité qui a été réalisé ou le sera. Non observable mais peut être décrite. » (Fisher, 2009)

« Une succession d'étapes structurées (des actions et/ou des réflexions) conduisant à la réalisation d'un but particulier. Ce but peut être la performance d'une activité (que se donne la personne) ou un travail attendu de l'individu. » (Meyer, 2013)

En ergonomie de langue française :

Tâche prescrite : « activité telle qu'elle est envisagé sous un certains nombres de conditions et avant qu'elle ne soit réalisé. »

Tâche réalisée : « activité telle qu'elle a été effectivement réalisé et qui diffère nécessairement de la tâche prescrite. » (Leplat, 1997)

4.2 La tâche (réalisée ou à réaliser)

Analyser une tâche pour renseigner les concepts suivants (exple) :

- Offre une prédiction du déroulement de l'action (étapes). On peut anticiper les problèmes et on définit une stratégie initiale, un plan d'action ou une notice (tâche prescrite).
- Permet de constater les étapes finalement suivies, les résultats, l'efficiencia de la réalisation de l'action (tâche réalisée). On mesure les décalages entre l'attendu, la prédiction (tâche prescrite) et le résultat effectif (tâche réalisée).
- On cherche une mesure des fonctions (cognitives, musculaires...) spécifiques à la tâche et les habiletés qu'elle requiert.
- Particularité : se centre essentiellement sur des paramètres objectivables.
- Outils de recueil de données : multiples, souvent distants de l'activité. Exple : discours sur l'activité, mesure de fonctions (testing, NEPSY) ou d'habiletés (bilan d'écriture BHK), ...

4.2 La tâche (réalisée ou à réaliser)

Analyser une ou des tâches : exemple en ergothérapie

Tâche à réaliser et réalisée : copie de la leçon de grammaire par Thimoté mercredi prochain
Synthèse

Copie de la leçon de grammaire dans le cahier correspondant.

Après plusieurs séances en ergothérapie, l'ergothérapeute demande à Thimoté de recopier lui-même ses leçons.

L'ergothérapeute explique à Thimoté comment il va s'y prendre. Les étapes qu'il doit suivre et outil qu'il va utiliser.

Une semaine plus tard, l'ergothérapeute demande à Thimoté comment cela c'est passé. Il lui raconte. Son récit ne concorde pas avec ce qui était prévu. Thimoté dit que c'est allé trop vite et qu'il s'est perdu. Ses camarades, finissant avant lui, lui demandaient comment ça allait. Il précise qu'il s'est senti très mal à l'aise, il s'est énervé.

Analyse de la tâche :
A travers quelques concepts

Prédiction des besoins de l'action : l'ergothérapeute sait que « copier la leçon » va nécessiter ... fonctions et ... habiletés. Il évalue suffisantes celles acquises par Thimoté pendant les séances d'ergothérapie précédentes.

Déroulement et étapes de l'action réalisée : de nouveaux paramètres sont apparus et ont perturbé l'anticipation des étapes. Vitesse de l'action, attention portée par ses camarades, distractions causées par ces mêmes attentions. Au niveau des fonctions cognitives et psychologiques, son énervement peut traduire un état d'anxiété, de perte de contrôle.
Etc...

4.2 La performance occupationnelle

La forme : définitions

La performance occupationnelle

« Ce que fait la personne à ce moment, son comportement observable. » (Fisher, 2009)

« La réalisation de l'occupation choisie résultant de la transaction dynamique entre le client le contexte et l'occupation. » (AOTA, 2020, p.80)

« Le choix, l'organisation, la réalisation et l'évaluation d'occupations, d'activités ou de tâches en interaction avec l'environnement. » (Meyer, 2013)

Dans d'autres disciplines francophones, souvent performance = action

« organisation singulière d'activités ordonnée autour d'une intention de transformation du monde (physique, mental ou social), présentant une unité de sens et/ou dotée d'une unité de signification pour les sujets qui y sont engagés. » (Barbier, 2011)

Les performances sont toujours situées ici et maintenant (Bukhave & Creek, 2021)

Il est donc impossible d'observer une performance réelle d'une personne hors de so

4.2 La performance occupationnelle

Analyser une performance pour renseigner les concepts suivants (exple) :

- Permet de saisir tous les processus réalisés pendant l'activité
 - Processus volitionnel : *anticipation – choix – expérimentation – interprétation*
 - Processus d'habituation : *sollicitation et construction de nouvelles habitudes et rôles*
 - Processus d'expérimentation corporelle de la capacité de performance : *usage des habiletés*

(Kielhofner, MOH, 2002)

Et aussi : l'engagement, le développement de la motivation, l'acquisition de connaissances et de capacité à agir,...

C'est le lieu où la personne et son activité se transforment !

Analyser la performance offre également des renseignements sur les occupations et la tâche.

- Outils de recueil de données : Observation au moment de l'action et Entretiens très spécifiques pour accéder à la partie subjective de l'occupation au moment où elle se déroule

4.2 La performance occupationnelle

Analyser une performance : exemple en ergothérapie

Performance en cours de réalisation : copie de la leçon de grammaire par Thimoté du mercredi

Synthèse

Copie en cours de la leçon de grammaire dans le cahier correspondant.

L'ergothérapeute décide de faire un « entretien d'aide à l'explicitation » (Vermersch, 2011) avec Thimoté. L'ergothérapeute accède ainsi à l'action vécu par le discours de Thimoté. Celui-ci raconte notamment les premiers temps de la copie et comment il s'y est pris avec son cahier. Il explique ce à quoi il a pensé, ce qu'il a regardé, les moments où il sentait se tromper, ce qu'il ressentait, etc...

Analyse de l'action en cours :

A travers quelques concepts

Un **Processus volitionnel** (parmi d'autres) concernant l'écriture du premier mot de ligne :

- Anticipation : Thimoté sait qu'il doit écrire le premier mot de la ligne. Il sait que c'est là où il a le plus de mal et qu'il doit utiliser les techniques apprises avec l'ergothérapeute.
- Choix : il décide d'utiliser la technique de la ligne pour se retrouver sur la page. Et également d'utiliser la technique du mot pour retenir ce qu'il doit noter.
- Expérimentation : Thimoté réalise les techniques en prenant son temps.
- Interprétation : Thimoté a l'impression d'avoir bien écrit les premiers mots de la ligne.

Il raconte qu'un camarade le regarde :

- Anticipation : Thimoté voit le camarade, et se dit qu'il va se moquer. Il ne veut pas se tromper, il faut donc s'appliquer.
- Choix : il décide d'être prudent et de prendre son temps.
- Expérimentation : Thimoté réalise les techniques en prenant beaucoup de temps.
- Interprétation : Thimoté a l'impression d'avoir bien écrit les premiers mots de la ligne

4.3 Les concepts de structure des occupations

4.3 Habitudes et routines

Structures de la procédure de l'occupation : définitions

Les occupations, qu'elles soient ordinaires ou non, constituent et sont constituées d'**habitudes** et souvent de **routines**

Habitudes : manières d'agir en situation (procédure), de façon semblable mais variable, acquises par répétition et familiarité des contextes. Ce sont des « savoirs agir » demandant peu d'attention et permettent d'agir avec efficacité dans des situations familières variées.

Routines : manières stéréotypées d'agir en situation. Il s'agit d'une procédure acquise et prévisible, reproduite à l'identique.

4.3 Habitudes et routines

Intérêts en ergothérapie : modifier ou construire la procédure

Habitudes et routines constituent des concepts clés des interventions en ergothérapie :

- Les occupations d'une personne évaluées et travaillées en ergothérapie, sont « généralement » celles qui constituent les principales habitudes de la personne (voir « profil occupationnel »)
- Les objectifs d'intervention en ergothérapie comporte systématiquement : la reprise d'habitudes ou leurs modifications, et parfois leurs constructions
- L'entraînement répété d'une occupation, dans des situations aux variables contrôlées et reproduites, est un moyen de développer les habitudes de cette occupation et de potentiellement construire des routines.

4.3 Equilibre occupationnel

Structure de l'organisation des occupations entre-elles : définitions

Equilibre occupationnel : la perception qu'à l'individu d'avoir la bonne quantité d'occupations et la bonne variation entre elles (Wagman et al., 2012). C'est une organisation dynamique des occupations courantes qui satisfait des besoins personnels, permet de remplir ses rôles et ses responsabilités et qui conduit au sentiment de bien-être.

L'équilibre est constitué par des occupations qui permettent de satisfaire les rôles, temporellement ou organisationnellement compatibles entre elles, congruentes avec les convictions et les aspirations de la personne, dont l'impact sur soi est harmonieux, et sur lesquelles la personne a du contrôle (Backman, 2010).

4.3 Equilibre occupationnel

Intérêts en ergothérapie : entre équilibre et déséquilibre

Il y a équilibre :

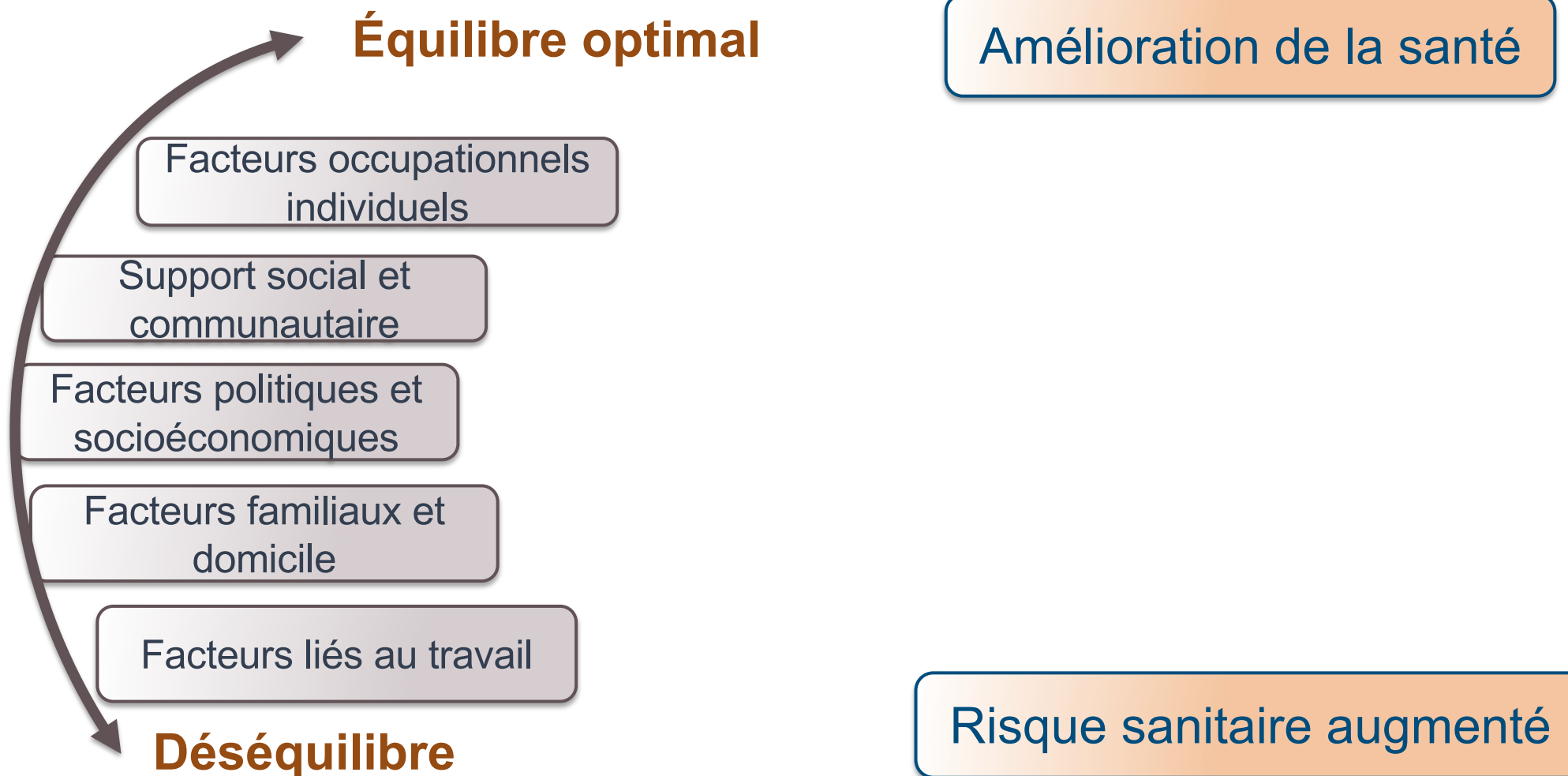
- Entre des occupations dans divers domaines (Repos, travail domestique, soins personnels, aides aux proches...).
- Entre des occupations libres et/ou contraintes.
- Entre des occupations difficiles et aisées : plus ou moins d'efforts, de défis, de risques.
- Entre des occupations sociales et solitaires

Un état de déséquilibre occupationnel influence négativement la santé et le bien-être, il peut être associé à :

- Des surcharges, des privations ou des aliénations occupationnelles
- Des conflits entre divers rôles
- Des conflits entre les aspirations, les valeurs et les occupations obligatoires
- Des occupations nocives

4.3 Equilibre occupationnel

Courbe de l'équilibre occupationnel



4.3 Domaines des occupations

Catégorisation des occupations : définitions

Domaines des occupations (ou domaines occupationnelles) : catégories d'occupations qui appartiennent typiquement à la vie de tous les jours. On retrouve souvent : soins personnels, productivité et loisirs (Meyer, 2013).

Plusieurs catégorisations existent, par exemple :

- Soins personnels, productivité et loisirs (CCTE, 2013)
- Activités de la vie quotidienne (AVQ), (AIVQ), gestion de la santé, repos et sommeil, formation, travail, jeu, loisir, participation sociale (AOTA, 2020)

4.3 Domaines des occupations

Catégorie CCTE (2013)

Les soins personnels

- Se laver, s'habiller, se transférer, se déplacer, aller aux toilettes, communiquer, manger, s'occuper de ses effets personnels.

Les soins personnels sont parfois divisés en deux catégories

- Les activités de base de la vie quotidienne (ABVQ ou ABVJ)
- Les activités instrumentales de la vie quotidienne (AIVQ ou AIVJ)

La productivité

- Toutes les occupations rémunérées, le travail scolaire, le travail bénévole, le travail éducatif et les soins aux autres, les activités ménagères ou domestiques, la cuisine, la gestion financière.

Les loisirs

- Les jeux, les sports, les activités sociales, les activités artisanales ou d'expression, les activités de détente, toutes les occupations que la personne déclare récréatives

4.3 Domaines des occupations

Catégorie AOTA (2020)

ADL (liste exhaustive)

- Prendre un bain et se doucher, aller aux toilettes et l'hygiène intime, se vêtir, mâcher et déglutir, manger, la mobilité fonctionnelle, se laver et prendre soin de son apparence, l'activité sexuelle.

IADL (liste exhaustive)

- s'occuper des autres, s'occuper des animaux domestiques, éduquer ses enfants, utiliser des équipements de communication, conduire et se déplacer dans l'espace public, gérer son argent, gérer ses activités ménagères, faire la cuisine et nettoyer, activités religieuses et spirituelles, gérer sa sécurité, faire les courses.

Gestion de sa santé

- Promouvoir et maintenir sa santé sociale et émotionnelle, gérer sa maladie et ses symptômes, communiquer dans le système de santé, exercices physiques, gestion saine de l'alimentation, gestion de ses moyens auxiliaires

Se reposer et dormir

- Se reposer et se relaxer, se préparer à aller au lit, dormir.

4.3 Domaines des occupations

Catégorie AOTA (2020)

Formation

- se former à tous les niveaux formels d'un système éducatif, explorer ses besoins et ses intérêts de formation, se former en dehors du système éducatif formel.

Travail

- Identification des besoins et des limites et des possibilités, recherche et obtention d'un emploi, réalisation du travail, préparation et ajustement à la retraite, exploration des possibilités de bénévolat, bénévolat

Jeu

- Exploration, participation

Loisir

- Exploration, participation

Les concepts des éléments de l'occupation externes à l'individu

4.4 Le contrat social : rôles et participations

Les rôles : définitions

Normes et attentes sociales et culturelles, portant sur la performance occupationnelle, qui sont associées à l'identité personnelle et sociale de l'individu (Meyer, 2013)

Ensembles de comportements attendus par la société et façonnés par la culture et le contexte (AOTA, 2014, p S8)

- Les normes sont sociales : il est attendu que la personne qui endosse un certain rôle performe les occupations qui lui appartiennent d'une manière plus ou moins définie
- Le rôle confère une identité reconnue par les autres

Les rôles sont internalisés à travers la socialisation et sont mis en œuvre de façon diversifiée. Les rôles et les attentes qui y sont associées vont souvent de soi

- Rôles majeurs : souvent professionnels en rapport avec un statut dans la société
- Rôles mineurs : en rapport avec la sphère privées ou sociale (sœur, ami)

Toute personne endosse plusieurs rôles et en change au fil du temps. Les rôles et les manière de les habiter se négocient entre les personnes dans les interactions.

(Taylor, 2017, pp.65-69)

4.4 Le contrat social : rôles et participations

Participations : définitions

Participation : L'engagement, par l'occupation ou par l'activité, dans des situations de vie socialement contextualisées (Meyer, 2013)

La relation entre la personne et la société est créée par la participation occupationnelle au fil de la vie dans les différents domaines occupationnel (Buckave & Creek, 2021)

- La participation est sociale (interaction avec d'autres)
- Suppose des interactions réelles (pas rêvées) et pas forcément immédiates
- Prépare les interactions (une douche avant de sortir)

Elle se satisfait d'une performance passive (se déplacer en voiture comme passager)

- Participer ce n'est pas que agir c'est aussi savoir ce qui est possible ou opportun ou non dans une situation, savoir ce que cela va produire ou non ou ce qu'on peut attendre dans une situation
- Participer peut être produit par l'action des tiers sans engagement de la personne (la personne grabataire qui est emmenée faire les courses)

Elle est sociétale (prendre part à la construction de la société, par exemple voter) (Piskur, et al., 2014)

4.4 Le contrat social : rôles et participations

Niveaux de participation

Table 1. A taxonomy for social activities based on the levels of involvement adopted from Levasseur et al.²³ with examples.

Levels	Description of the levels of involvement	Examples using parental roles in relation to involvement in society
First level	Doing an activity in preparation for connecting with other people	Reading a policy report to prepare for a meeting with a rehabilitation team and/or child's teacher
Second level	Being surrounded with others	Sitting in a metro or train to get to a rehabilitation centre
Third level	Interacting with others without physical contact	Discussing inclusive education with others through Facebook, Twitter or LinkedIn
Fourth level	Doing an activity with others	Joining a creative workshop for parents and children
Fifth level	Helping others	Helping a child with physical education at primary school
Sixth level	Contributing to a community	Being an active member of a parent organisation or a political party

4.4 Lieux de l'action : environnement, setting, contexte

Environnements : définitions

L'environnement :

- Les conditions ou les facteurs, sociaux et physiques, externes à l'individu et qui ont le pouvoir de l'influencer (Christiansen & Baum, 2005)
- Des facteurs externes, physiques, socioculturels et temporels, qui appellent et modèlent la performance (Meyer, 2013)
- Le milieu physique, social et culturel qui fournit la scène sur laquelle les vies sont vécues (Crepeau, Cohn & Boyt-Schell, 2009)
- Les facteurs environnementaux sont les aspects physiques, sociaux et attitudeux qui entourent les gens où ils existent et mènent leur vie (AOTA, 2020, pp. 9-10)
- Les dispositifs physiques, sociaux, culturels, économiques et politiques qui dans la vie de tous les jours d'une personne, affectent sa motivation, son organisation et sa performance (Boyt-Schell & Gillen, 2019, p.1198)

4.4 Lieux de l'action : environnement, setting, contexte

Environnements : les dimensions

Physiques

- L'espace construit et ses aspects (la ville, les pavés du sol, l'appartement)
- L'espace naturel et ses aspects (la forêt, la pente)
- Les objets qui occupent l'espace et leur agencement (cailloux, tapis, disposition du mobilier)

Sensorielles

- Sonore, visuel, la température, les vibrations, l'humidité

Temporelles

- Les rythmes journaliers, hebdomadaire, etc
- Les étapes de la vie

4.4 Lieux de l'action : environnement, setting, contexte

Environnements : les dimensions

Culturelles

- Les valeurs, les coutumes, les croyances partagées par un groupe

Sociales et familiales

- Les membres de la famille, le partenaire, les amis, les collègues, les voisins, les employés des services dont on est usager, animaux domestiques

Virtuelles

- Messageries, téléphones, jeux en ligne

Sociétales

- Les systèmes politiques, sociaux, sanitaires, légaux, économiques

4.4 Lieux de l'action : environnement, setting, contexte

Environnements : les dimensions

Les dimensions se recoupent, aucun élément de l'environnement n'appartient à une seule dimension.

Un feu de signalisation est un élément de l'environnement physique mais aussi sociétal et culturel .

L'environnement a des caractéristiques tangibles et concrètes mais aussi abstraites.

L'environnement est en partie intériorisé (exple des conventions sociales apprises).

L'environnement change à chaque situation.

4.4 Lieux de l'action : environnement, setting, contexte

Setting et Contexte : définitions

Le *setting* est l'environnement immédiat qui influence la performance occupationnelle.

Le *contexte* est la relations entre l'environnement, des facteurs personnels et des événements qui influencent chez l'acteur, la signification de la tâche, de l'activité ou de l'occupation (Meyer, 2013).

Ce sont les facteurs environnementaux et personnels, spécifiques à chaque client (personne, groupe ou population) qui influencent l'engagement et la participation aux occupations (AOTA, 2020, p.9).

- Le contexte est incertain, changeant, peu prévisible et peu connaissable.
- Le contexte n'est pas observable simplement, il comprend une part importante de subjectivité.

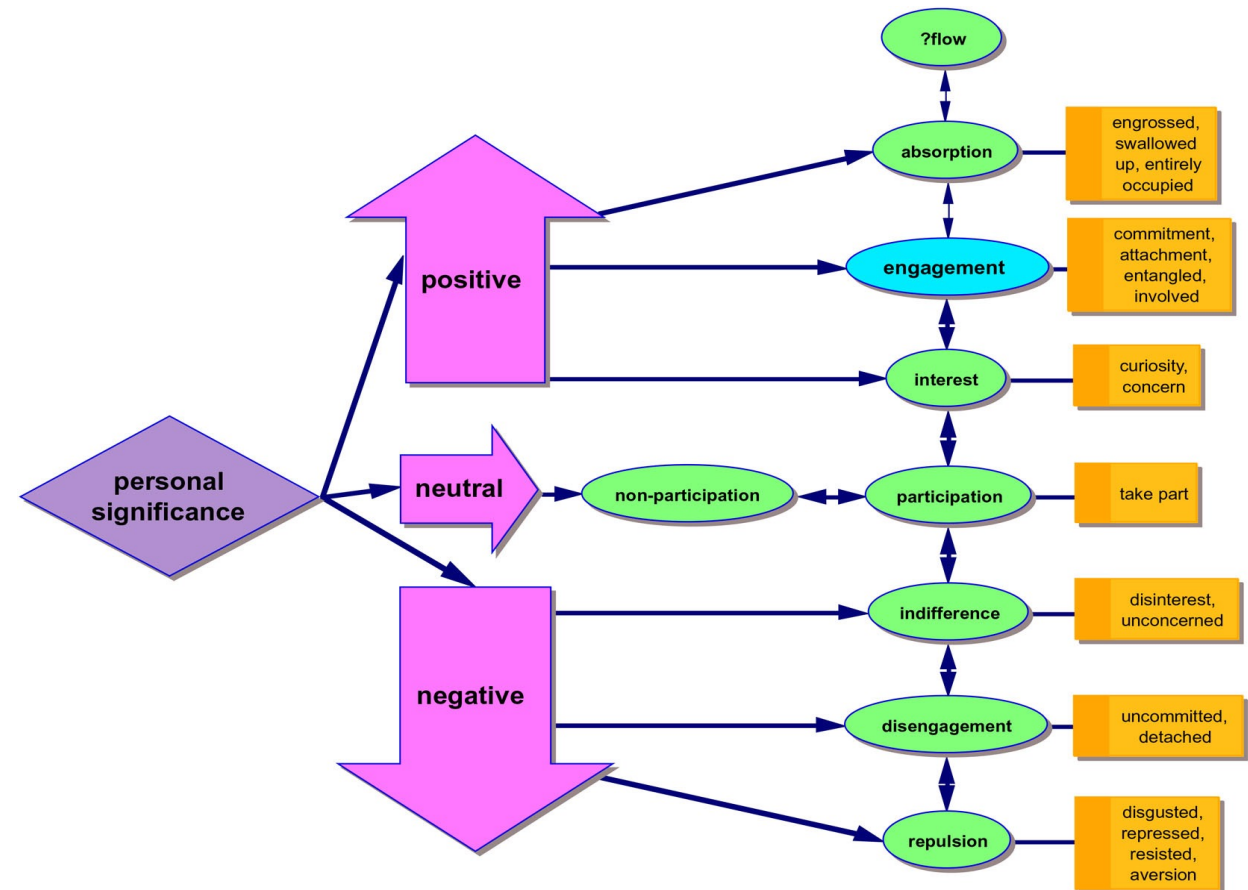
Les concepts des éléments de l'occupation internes à l'individu

4.5 L'expérience des occupations : engagement, volition, motivation, spiritualité

Engagement : définitions

L'engagement est le sentiment de participer, de choisir, de trouver un sens positif et de s'impliquer tout au long de la réalisation d'une activité ou d'une occupation (Meyer, 2013)

- Un état dynamique et fluctuant, qui combine des éléments liés à la performance occupationnelle, avec une représentation subjective de l'expérience vécue
- L'engagement existe sur un continuum allant de désengagement à engagement
- être engagé donne un sentiment de compétence (Kennedy & Davis, 2017)



4.5 L'expérience des occupations : engagement, volition, motivation, spiritualité

Volition : définitions

La volition est le processus de réalisation de l'action.

Il peut être défini comme une capacité consciente ou non :

- capacité de choisir de faire ou de continuer à faire quelque chose en ayant conscience que la réalisation de cette activité est volontaire (Meyer, 2013)
- Ensemble de pensées et de sentiments qui se produisent lorsque l'on anticipe, choisit, expérimente et interprète ce que l'on fait (Taylor, 2017, p.54).
- La volition est un concept opérationnel en ergothérapie qui s'appuie sur l'existence d'une motivation à l'action

Le processus volitionnel dans le modèle de l'occupation humaine (Kielhofner, 2002) modélise les étapes de l'action : *anticipation – choix – expérimentation – interprétation*

4.5 L'expérience des occupations : engagement, volition, motivation, spiritualité

Motivation : définitions

La **motivation** est un processus qui oriente les actions d'une personne vers la satisfaction de besoins (Meyer 2013)

- La motivation est une force, interne et/ou externe, consciente et/ou inconsciente, qui engage la personne dans une occupation.
- Elle résulte de la conjonction d'éléments internes à la personne, l'expérience (valeurs, intérêts, capacité à agir ou causalité personnelle...), et externes à celle-ci (environnement).
- L'absence de motivation se traduit par l'absence d'envie, d'intérêt, l'impossibilité d'envisager ou de décider quelque chose.

4.5 L'expérience des occupations : engagement, volition, motivation, spiritualité

Spiritualité : définitions

La spiritualité est la volonté de trouver un sens et un but à la vie à travers l'expérience de la relation avec les autres, la nature et la transcendance ou le sacré.

La spiritualité s'exprime par des croyances, des valeurs, des traditions et des pratiques.

4.5 Habiletés et fonctions

Fonctions : définitions

Une fonction est un mécanisme physique ou mental de la personne qui détermine la performance occupationnelle (Meyer, 2013)

- Les fonctions sont celles des systèmes et des structures anatomiques (CIF, 2001; AOTA, 2014, 2020).
- Les fonctions sont innombrables (Thomas, 2012, en propose 109).
- La terminologie pour les décrire varie d'un auteur à l'autre.
- La liste des fonctions est souvent celle de la CIF.

Elles se développent et se modifient par leur exercice ou par la maturation. Sont altérées par des conditions de santé et l'âge et varient selon l'état momentané de la personne. Elles ne dépendent pas de l'environnement parce que ce sont des qualités intrinsèques de la personne. Elles sont donc mesurables hors contexte.

Selon la demande de l'environnement ou de l'activité, les fonctions produisent des performances suffisantes ou insuffisantes.

4.5 Habiletés et fonctions

Habiletés : définitions

Une **habileté** (performance skills) est une aptitude, développée par l'expérience, qui permet l'efficacité (Meyer, 2013). Elles peuvent s'entraîner.

Ce sont des éléments observables de l'action qui ont un but fonctionnel (AOTA, 2014) et dont la mise en œuvre détermine la qualité de la performance dans une occupation ou une activité (AOTA, 2020; Fisher & Marterella, 2019).

Il faut de multiples habiletés combinées pour effectuer une activité

Les habiletés :

- Sont des aptitudes que la personne démontre dans les actions qu'elle effectue (AOTA, 2008) .
- Sont déductibles des performances observées.
- Sont dépendantes de l'environnement ou du contexte.
- Sont innombrables puisqu'elles changent au gré de la demande de l'environnement.
- Sont souvent catégorisées.

4.5 Habiletés et fonctions

Habiletés : exemples de catégories (AOTA, 2014; Fischer & Marterella, 2019)

- Motrices (motor skills)
- Maintenir son équilibre en prenant sa douche
- Manipuler la clef de contact de sa voiture
- ...
- Opératoires (process skills)
- Discerner les différents saveurs des aliments
- Se placer correctement pour sauter un obstacle
- ...
- D'interaction sociale (social interaction skills)
- Remercier
- Exprimer des émotions de façon acceptable
- ...

4.5 Habiletés et fonctions

Habiletés et fonctions : différenciation

Fonctions (noms)

La mémoire
L'équilibre
L'endurance musculaire
L'acuité visuelle
La flexion

Habiletés (verbes)

Se souvenir de
Se tenir debout
Compléter une tâche
Voir les détails
Se pencher

Les habiletés

- sont soutenues par les fonctions et les structures corporelles
- sont à l'interface entre les fonctions et les performances
- sont en rapport avec une tâche dans un environnement spécifique
 - Leur transfert d'une situation à l'autre n'est pas immédiat (Juger des vêtements à porter à l'occasion d'un entretien d'embauche ≠ juger de la qualité d'une étude scientifique)
- Permettent de « doser » l'intervention

Références

American Occupational Therapy Association. (2014). Occupational therapy practice framework : domain and process (3th ed.). *American Journal of Occupational Therapy*, 68(supplement 1), S1-S48.
<https://doi.org/10.5014/ajot.2014.682006>

American Occupational Therapy Association. (2020). Occupational therapy practice framework : Domain and process (4th ed.). *American Journal of Occupational Therapy*, 74(Suppl. 2), 7412410010. <https://doi.org/10.5014/ajot.2020.74S2001>

Association Canadienne des Ergothérapeutes (ACE). (2002). *Promouvoir l'occupation : une perspective de l'ergothérapie* (2^e éd. Révisée). ACE.

Backman, C. (2010). Occupational Balance and Well-being. In C. Christiansen & E. Townsend (Eds.), *Introduction to Occupation : The Art of Science and Living* (2nd ed.). Prentice Hall.

Boyt-Schell, B., & G. Gillen, G. (Eds.). (2019). *Willard and Spacksman's occupational therapy* (13th ed.). Wolters Kluwer.

Boyt-Schell, B., G. Gillen, G., & Scaffa, M. (Eds.). (2014). *Willard and Spacksman's occupational therapy* (12th ed.). Lippincott, Williams & Wilkins

Bukhave, E. B., & Creek, J. (2021). Occupation through a practice theory lens. *Journal of Occupational Science*, 28(1), 95-101.

<https://doi.org/10.1080/14427591.2020.1812105>

Creek, J. (2010). *The core concepts of occupational therapy : a dynamic framework for practice*. J. Kingsley.

Crepeau, E. Cohn, E., & B. Boyt-Schell, B. (Eds.). (2009). *Willard and Spacksman's occupational therapy* (11th ed.). Lippincott.

Christiansen, C., Baum, C., & Bass-Haugen, J. (Eds.). (2005). *Occupational therapy performance, participation and well-being*. Slack.

Christiansen, Ch., Baum, C., & Bass-Haugen, J. (Eds.). (2015). *Occupational therapy performance, participation and well-being* (4th ed.). Slack.

- Christiansen, C. & Townsend, E. (2010). *Introduction to Occupation: The Art of Science and Living* (2nd ed.). Pearson.
- Coles, M. (2016). Social reasoning in Occupational therapy: integrating social theories. In M. Cole & J. Creek. *Global perspectives in professional reasoning*. Slack.
- Dancza, K., Head, J., & Mesa, S. (2018). Key tools of the occupational therapist: occupational profiling, activity analysis and occupational performance analysis. In K. Dancza & S. Rodger, (Eds.), *Implementing Occupation-centred Practice* (pp. 49-79). Routledge.
- Fischer, A., & Martarella, A. (2019). *Powerful practice*. CIOT.
- Ikiugu, M., & Pollard, N.(2015). Meaningful living through occupation : occupation-based intervention strategies for occupational therapists and scientists. *Critical Studies in Occupational Therapy and Occupational Science*. Whiting & Birch.

- Kennedy, J., & Davis, J. A. (2017). Clarifying the construct of occupational engagement for occupational therapy practice. *OTJR: occupation, participation and health*, 37(2), 98-108. <https://doi.org/10.1177/1539449216688201>
- Kielhofner, G. (2002). *Model of Human Occupation : theory and application*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Kiepek, N., Phelan, S. K., & Magalhães, L. (2014). Introducing a critical analysis of the figured world of occupation. *Journal of Occupational Science*, 21(4), 403-417. <https://doi.org/10.1080/14427591.2013.816998>
- Kirby, A. (2015). Beyond independence: Introducing Deweyan philosophy to the dialogue on occupation and independence. *Journal of Occupational Science*, 22(1), 17-25. <https://doi.org/10.1080/14427591.2013.803297>
- Leplat, J. (1997). *Regards sur l'activité en situation de travail, contribution à la psychologie ergonomique*. PUF.
- Meyer, S. (2013). *De l'activité à la participation*. De Boeck.
- Morris, K., & Cox, D. (2017). Developing a descriptive framework for

Organisation mondiale de la Santé (OMS). (2001). *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé: CIF*.

Organisation mondiale de la Santé.

<https://apps.who.int/classifications/icfbrowser/>

Pierce, D. (2001). Untangling Occupation and activity. *American Journal of Occupational Therapy*, 55(2), 138-146.

<https://doi.org/10.5014/ajot.55.2.138>

Piškur, B., Daniëls, R., Jongmans, M. J., Ketelaar, M., Smeets, R. J., Norton, M., & Beurskens, A. J. (2014). Participation and social participation: are they distinct concepts? *Clinical Rehabilitation*, 28(3), 211-220.

<https://doi.org/10.1177/0269215513499029>

Polatajko, H., Davis, J., Hobson, S., Landry, J., Mandich, A., Street, S., Whippey, E., & Yee, S. (2004). Assumer la responsabilité qui vient avec le privilège. Introduction d'un code taxonomique pour comprendre

l'occupation. *Canadian journal of occupational Therapy*, 71(5), 265-268.

<https://doi.org/10.1177/000841740407100504>

Purcell, S., Scott, P., Gustafsson, L., & Molineux, M. (2019). Stroke survivors' experiences of occupation in hospital-based stroke rehabilitation : a qualitative exploration. *Disability and rehabilitation*, 1-6.

<https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1542460>

Reed, K., & Hocking, C. (2013). Resituating the meaning of occupation: A transactional perspective. Dans *Transactional perspectives on occupation* (pp. 39-49). Springer.

Taylor, R. (2017). Kielhofner's *model of human occupation : theory and application* (5th ed.). Wolters Kluwer.

Thomas, H. (2015). *Occupation-based activity analysis* (2nd ed.). Slack.

Trombly, C A. (1995). Occupation: Purposefulness and meaningfulness as therapeutic mechanism. *American Journal of Occupational Therapy*, 49(10), 960-972. <https://doi.org/10.5014/ajot.49.10.960>

Twinley, R. (2013). The dark side of occupation: A concept for consideration. *Australian occupational therapy journal*, 60(4), 301-303.
<https://doi.org/10.1111/1440-1630.12026>

Wagman, P., Håkansson, C., & Björklund, A. (2012). Occupational balance as used in occupational therapy: A concept analysis. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 19(4), 322-327.
<https://doi.org/10.3109/11038128.2011.596219>

Wilcock. A. (2015). *An occupational perspective of health* (3rd ed). Slack.